

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI KERJA
CV. NUSANTARA INDAH SUDIMORO**

SKRIPSI



Oleh:

Poppy Diah Pitaloka Nirwana

NIM : 16510213

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI KERJA
CV. NUSANTARA INDAH SUDIMORO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh:

Poppy Diah Pitaloka Nirwana

NIM : 16510213

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI KERJA
CV. NUSANTARA INDAH SUDIMORO

SKRIPSI

Oleh:

POPPY DIAH PITALOKA NIRWANA
NIM : 16510213

Telah disetujui 13 Maret 2021

Dosen Pembimbing,



Setiani, M.M

NIP 19900918 2018012 002

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP 19670816 2003121 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA CV. NUSANTARA INDAH SUDIMORO

SKRIPSI

Oleh:

POPPY DIAH PITALOKA NIRWANA

NIM : 16510213

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Maret 2021

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua
Syahirul Alim, SE., M.M
NIP. 19771223 2009121 002
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Setiani., M.M
NIP. 19900918 2018012 002
3. Penguji Utama
Dr. Siswanto, M.Si
NIP. 19750906 2006041 001

Tanda Tangan

(Syahirul Alim, SE., M.M)
(Setiani., M.M)
(Dr. Siswanto, M.Si)

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,

Dr. Agus Sucipto, M.M., Ph.D
NIP. 196708162008121 001



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Poppy Diah Pitaloka Nirwana

NIM : 16510213

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA CV. NUSANTARA INDAH SUDIMORO

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi dari karya orang lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 13 Maret 2021

Hormat saya,



09FC2AJX371713119

Poppy Diah Pitaloka Nirwana

NIM : 16510213

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya sederhana ku ini
teruntuk yang istimewa dan paling istimewa yaitu:

Kedua orang tua ku tercinta Alm. Papa Sudjoko dan Mama Yuliana Ismawanti terima
kasih atas tetesan keringat, doa serta nasehat yang terus diberikan tanpa mengenal waktu
demi kesuksesan dan kebahagiaan buah hati tercinta. Semoga Allah selalu melindungi dan
membalas semua kebaikanmu. Amin

Kakakku Yeffris Arya Dirgantara terima kasih atas keceriaan, dukungan serta semangat
yang diberikan selama mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah selalu melindungi dan
membalas semua kebaikanmu. Amin

Untuk dosen pembimbingku Ibu Setiani., M.M terima kasih banyak atas bimbingannya
dan kesabarannya dalam membimbing saya selama menyelesaikan skripsi ini.

Teman-teman Jurusan Manajemen yang sudah banyak memberi warna selama berada di
bangku perkuliahan ini. Almamaterku tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang

Terima Kasih

HALAMAN MOTTO

Tidak ada kesulitan dalam hidup jika ada restu seorang ibu dan atas izin sang pencipta

Allah SWT

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat, karunia serta hidayat-Nya. Shalawat serta salam tidak lupa peneliti panjatkan kepada Rasulullah, yakni Baginda Nabi besar Muhammad SAW selaku nabi terakhir yang diutus sebagai rahmat bagi seluruh alam semesta. Sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja CV. Nusantara Indah Sudimoro”** yang bertujuan untuk persyaratan memperoleh gelar sarjana strata satu di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Terwujudnya penulisan skripsi ini tidak lepas dari berbagai pihak yang selalu memotivasi, membimbing, serta memberikan ide-ide pemikiran yang bagus untuk peneliti. Oleh karena itu, di dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa, yakni Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayah serta Rezeki berupa kesehatan yang luar biasa guna menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
2. Bapak Prof. Dr. Abd. Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu Setiani., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak sekali meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
6. Dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada peneliti selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Papa, Mama dan kakak seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a, baik motivasi secara moril dan spiritual.
8. Teman dekat saya yang telah menyemangati kuliah hingga pada titik penyelesaian.
9. Sahabat dan teman-teman seperjuangan Manajemen 2016 yang selalu memberikan motivasi semangat dalam penyelesaian skripsi.

Penulis menyadari dengan segala kerendahan hati bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Demikian penulis sampaikan terimakasih. Mohon maaf apabila ada salah dalam penulisan nama ataupun kalimat.

Malang, 13 Maret 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Batasan Penelitian.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis	10
2.2.1 Disiplin Kerja	15
2.2.1.1 Definisi Disiplin Kerja	15
2.2.1.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja	15
2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja	16
2.2.1.4 Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam	18
2.2.2 Lingkungan Kerja	20
2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	20
2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	21
2.2.2.3 Pengukuran Lingkungan Kerja.....	24
2.2.2.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam... ..	25
2.2.3 Motivasi Kerja	27
2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	27
2.2.3.2 Indikator Motivasi Kerja.....	28
2.2.3.3 Motivasi Perspektif Kerja.....	30
2.2.4 Kinerja Karyawan	31
2.2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .	32
2.2.4.2 Kinerja Karyawan Perspektif Islam	35
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	36
2.3.1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	36
2.3.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	36
2.3.3 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.....	37
2.3.4 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi	37
2.4 Kerangka Konseptual	38
2.5 Hipotesis	38
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	40

3.2 Lokasi Penelitian	40
3.3 Populasi dan Sampel.....	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel	41
3.4 Teknik Pengambilan Data	41
3.5 Data dan Jenis Data	41
3.5.1 Data Primer.....	41
3.5.2 Data Sekunder.....	42
3.6 Teknik Pengumpulan Data	42
3.7 Definisi Operasional Variabel	43
3.8 Skala Pengukuran	45
3.9 Analisis Data.....	45
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	45
3.9.2 Analisis Statistik Inferensial	45
3.10 Uji Normalitas	46
3.11 Analisis PLS (Partial Last Square)	46
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Profil Perusahaan	50
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	50
4.3 Karakteristik Responden.....	51
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian	52
4.4.1 Disiplin Kerja (X1).....	53
4.4.2 Lingkungan Kerja Fisik (X2)	55
4.4.3 Kinerja Karyawan (Y)	57
4.4.4 Motivasi Kerja (Z)	59
4.5 Evaluasi Model	60
4.5.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	60
4.5.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	65
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis.....	66
4.7 Pembahasan	68
4.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	74
4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.....	78
4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.....	81
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	10
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian.....	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 4.1 Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Karakteristik Respoden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.3 Karakteristik Respoden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor	53
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	53
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	55
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	59
Tabel 4.9 Pengujian <i>Convergent Validity</i>	61
Tabel 4.10 Nilai <i>Diskriminan Validity</i>	63
Tabel 4.11 Uji Validitas Diskriminan (\sqrt{AVE})	64
Tabel 4.12 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	64
Tabel 4.13 Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit</i>	65
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Pengujian Hipotesis.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Hipotesis	48
Gambar 4.1 Model Struktural	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	93
Lampiran 2 Data Tabulasi Kuesioner	94
Lampiran 3 Hasil Uji SmartPLS	101
Lampiran 4 Bukti Konsultasi	104
Lampiran 5 Biodata Peneliti	105

ABSTRAK

Nirwana, Poppy Diah Pitaloka. 2021. SKRIPSI. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja CV. Nusantara Indah Sudimoro.

Pembimbing : Setiani, M.,M

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja fisik, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dapat diraih dengan meningkatkan kualitas sumber daya didalam organisasi salah satunya dengan pengelolaan sumber daya manusianya. Dalam suatu organisasi dengan adanya karyawan yang memiliki karakteristik individu yang berbeda sering menghasilkan kualitas yang berbeda-beda. Adanya perbedaan di sebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Agar tercapainya kinerja yang diinginkan maka organisasi setidaknya selalu memperhatikan karakteristik individu dan lingkungan kerja guna menunjang kinerja karyawan. Disiplin kerja dan keadaan lingkungan kerja mampu memotivasi atau mendukung karyawan, baik dari atasan maupun dari rekan kerja sehingga pegawai dapat mempunyai semangat yang cukup tinggi, maka hal ini akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai yang tinggi.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Dengan obyek penelitian ini dilakukan di CV. Nusantara Indah Sudimoro Malang. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji analisis PLS (*Partial Least Square*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan hipotesis yang terakhir lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

ABSTRACT

Nirwana, Poppy Diah Pitaloka. 2021. *THESIS. The Influence of Work Discipline and Physical Work Environment Toward The Employee Performance Through Work Motivation at CV. Nusantara Indah Sudimoro.*

Advisor: Setiani, M.,M

Keywords: *Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance, Work Motivation.*

The achievement of organizational goals can be achieved by improving the quality of resources within the organization, one of which is the management of its human resources. In an organization, the presence of employees who have different individual characteristics often results in different qualities. The difference is caused by several factors, including work discipline and physical work environment. To achieve the desired performance, the organization at least always pays attention to individual characteristics and work environment to support employee performance. Work discipline and work environment conditions can motivate or support employees, both from superiors and from colleagues so that employees can have high enough morale, so this will affect the increase in high employee performance.

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and physical work environment on employee performance through work motivation. This study uses a quantitative approach with this type of explanatory research. With the object of this research carried out at CV. Nusantara Indah Sudimoro Malang. This research has a hypothesis that will be tested for truth. The sample in this study was 35 respondents. Data were collected using a questionnaire. Data analysis in this study used the PLS (Partial Least Square) analysis test.

The results of this study showed that based on the results of path analysis testers, it showed that work discipline has a significant effect on employee performance, the physical work environment has a significant effect on employee performance, work discipline on employee performance through work motivation has a significant effect and the last hypothesis physical work environment on employee performance through work motivation has no insignificant effect.

مستخلص البحث

نيرفانا ، بوبي دياه بيتالوكا. 2021. أطروحة. تأثير انضباط العمل وبيئة العمل المادية على أداء الموظف من خلال السيرة الذاتية

لتحفيز العمل. نوسانتارا إنداه سوديمورو.

المشرف : ستيني، م.م

الكلمات الرئيسية : انضباط العمل ، وبيئة العمل المادية ، وأداء الموظف ، ودوافع العمل

يمكن تحقيق الإنجاز الناجح للأهداف التنظيمية من خلال تحسين جودة الموارد داخل المنظمة ، أحدها هو إدارة الموارد البشرية. في المؤسسة ، غالبًا ما يؤدي وجود موظفين لديهم خصائص فردية مختلفة إلى صفات مختلفة. يرجع الاختلاف إلى عدة عوامل ، بما في ذلك انضباط العمل وبيئة العمل المادية. من أجل تحقيق الأداء المطلوب ، تهتم المنظمة على الأقل دائمًا بالخصائص الفردية وبيئة العمل لدعم أداء الموظف. إن انضباط العمل وظروف بيئة العمل قادرة على تحفيز أو دعم الموظفين ، سواء من الرؤساء أو من الزملاء بحيث يمكن للموظفين الحصول على معنويات عالية بما يكفي ، لذلك سيؤثر هذا على الزيادة في أداء الموظف المرتفع.

الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير انضباط العمل وبيئة العمل المادية على أداء الموظف من خلال تحفيز العمل ، وتستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي مع هذا النوع من البحث التوضيحي. بهدف إجراء هذا البحث في السيرة الذاتية. نوسانتارا إنداه سوديمورو مالانج. يحتوي هذا البحث على فرضية سيتم اختبارها من أجل الحقيقة. كانت العينة في هذه الدراسة 35 مستجيبة. تم جمع البيانات عن طريق المربعات الصغرى الجزئية (PLS) الاستبيان. استخدم تحليل البيانات في هذه الدراسة اختبار تحليل

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أنه بناءً على نتائج مختبري تحليل المسار ، تبين أن انضباط العمل له تأثير كبير على أداء الموظف ، وأن بيئة العمل المادية لها تأثير كبير على أداء الموظف ، وانضباط العمل على أداء الموظف من خلال تحفيز العمل. التأثير المعنوي والفرضية الأخيرة لبيئة العمل المادية على أداء الموظف من خلال تحفيز العمل ليس لهما تأثير يذكر.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar organisasi dapat berkembang dan dapat mencapai tujuannya. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat diraih dengan meningkatkan kualitas sumber daya didalam organisasi. Salah satu sumber daya yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia merupakan kumpulan individu dalam suatu organisasi yang akan melaksanakan pekerjaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi. Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat di ukur dengan kinerja karyawan. Dalam suatu organisasi dengan karyawan yang memiliki karakteristik individu yang berbeda sering menghasilkan kualitas yang berbeda-beda. Adanya perbedaan di sebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, bermanfaat untuk karyawan lebih disiplin terhadap peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Selanjutnya untuk menghubungkan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dalam organisasi dipastikan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja (Sukri, 2015: 5). Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin

terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dalam pembuatan suatu peraturan disiplin kerja bertujuan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga peraturan disiplin kerja pada setiap organisasi tidak akan jauh berbeda dengan organisasi yang lain. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keadaan disuatu lingkungan yang tertib, berdaya guna, dan berhasil dalam membuat suatu sistem pengaturan yang tepat.

Penelitian yang dilakukan oleh Jeli dan Reza, (2017) menjelaskan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rivky, Silvya, dan Yantje, (2015) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, kompetensi, motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Arsyad (2014) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian Permadi (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda di tunjukkan oleh penelitian Arianto (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kurangnya kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan perusahaan menjadi masalah dalam disiplin kerja.

Faktor lain mempengaruhi kinerja adalah lingkungan, dimana lingkungan kerja yang segar dan nyaman, memenuhi standar kebutuhan layak akan memberi kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja dimana perlengkapan dan fasilitas yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas

terpenuhi, suasana kerja yang harmonis antara karyawan dan lingkungan yang mendukung dalam pelaksanaan tugas (Mangkunegara, 2011).

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yang baik adalah lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan motivasi kerja yaitu tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu udara yang tepat dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja (Mangkunegara, 2011). Menurut Sedarmayati (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri.

Penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa penelitian, diantaranya Budianto dan Katini (2015), Astutik (2016), penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rorong (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian lain Jerry (2012) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara & Augustine, (2016) menyatakan bahwa lingkungan

kerja mampu menciptakan motivasi dan penghargaan jika didukung oleh sembilan faktor: nilai-nilai organisasi, kepemimpinan, aspirasi karyawan, prestasi, pengakuan, pengembangan dan desain kerja, keseimbangan pada manajemen pekerjaan dan bakat. Amstrong (2009) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau segala aspek dari gejala fisik dan sosial-budaya yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menurut Hanafi dan Yohana (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah perolehan kerja yang bisa didapatkan oleh pegawai dalam sebuah organisasi yang berkaitan. Pada beberapa aspek yang bisa memberikan dampak kinerja karyawan, diantaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang membantu karyawannya untuk menaikkan kemampuannya. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih, dan menggembirakan sehingga pegawai akan lebih bersemangat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perilaku pegawai yang profesional dan baik terhadap keadaan kerja demikianlah yang memperlihatkan motivasi kerja untuk memperoleh kinerja secara maksimal. Oleh sebab itu, keadaan lingkungan kerja mampu memotivasi atau mendukung karyawan, baik dari atasan maupun dari rekan kerja sehingga pegawai dapat mempunyai semangat yang cukup tinggi, maka hal ini akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai yang tinggi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Sedangkan menurut Sedarayanti (2017:286) kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil

tindakan, melainkan tindakan itu sendiri. Menurut Rivai (2010:548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Agar tercapainya kinerja yang diinginkan maka organisasi setidaknya selalu memperhatikan karakteristik individu dan lingkungan kerja guna menunjang kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun karyawan. Pemberi kerja menginginkan kinerja yang baik dari para pegawai untuk kepentingan organisasi. Selain itu, para karyawan berkepentingan untuk mengembangkan diri dari peningkatan kinerja mereka dalam jenjang kariernya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan beberapa faktor lainnya. Hal ini dikarenakan semua karyawan membutuhkan semangat serta dorongan positif dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi sendiri merupakan salah satu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur (Bangun, 2012).

Hanafi & Yohana (2017) menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebuah motivasi yang memberikan dampak positif atau penting (signifikan) dengan mutu kerja karyawan untuk memperoleh hasil uji hipotesis menerima H1 dan menolak H0. Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian sebelumnya dikerjakan oleh Kiruja dan Makuru, (2013); Omolo, (2015); Asim, (2013), Uzona, (2013); Chintallo dan Mahadeo, tersebut telah mengatakan adanya motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan. Dengan demikian dapat memberikan kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi setiap karyawan

dapat memberikan semangat dan meningkatkan mutu kerja dari karyawan tersebut. Tanjung, Rivai & Siswandoko (2018) dimana penelitiannya nilai yang mempengaruhi secara tidak langsung lebih besar terhadap pengaruh yang secara langsung yang artinya variabel motivasi mampu memediasi kinerja pegawai untuk pekerjaan yang dilakukan. Hasil yang berpengaruh secara tidak langsung lebih besar dari nilai yang berpengaruh langsung yang memberikan arti jika variabel motivasi dapat memediasi pelatihan kinerja kerja.

Objek dalam penelitian adalah karyawan tetap CV. Nusantara Indah Sudimoro. CV. Nusantara Indah Sudimoro merupakan salah satu instansi yang berperan dalam pengelolaan bahan material.

Untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya CV. Nusantara Indah Sudimoro harus meningkatkan kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja.

CV. Nusantara Indah Sudimoro sudah menerapkan peraturan tentang kedisiplinan yang harus dituruti karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro. Namun kenyataannya sering terdapat beberapa karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro tidak menuruti peraturan yang berlaku seperti, datang ke kantor tidak tepat waktu dan tidak disiplin dalam menggunakan waktu dalam bekerja. Tidak disiplin dalam menggunakan waktu dalam bekerja dapat dilihat dari beberapa karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro yang dalam waktu bekerja melakukan aktivitas seperti menonton *youtube* dan bermain aplikasi.

Ada pun kondisi lingkungan kerja fisik di CV. Nusantara Indah Sudimoro berdasarkan observasi awal dari beberapa indikator seperti pencahayaan, pertukaran udara dan keamanan sudah baik. Hal itu terlihat dari pewarnaan

ruangan yang cerah, terdapatnya jendela yang yang terbuka sehingga pertukaran udara berjalan dengan baik dan terdapat CCTV di setiap sudut ruangan kantor.

Namun masih terdapat indikator lingkungan kerja fisik yang perlu diperbarui seperti kebersihan ruangan dan Kebisingan. Di dalam ruangan kantor CV. Nusantara Indah Sudimoro terdapat tempat sampah yang kecil yang hanya menampung sampah yang ringan saja dan setelah penuh harus dibuang. Akan tetapi sering terlihat beberapa karyawan yang membuang sampah yang berlebihan dan dibiarkan sampai menumpuk dan setelah pulang petugas kebersihan yang membuang sampah yang menumpuk tersebut.

Adapun motivasi kerja di CV. Nusantara Indah Sudimoro tidak terlalu diperhatikan. Walaupun menurut Robbins dan Judge (2008), Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Yang menjadi Motivasi Karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro yaitu jika pemimpin memberikan pelatihan gratis pada karyawan sehingga dapat membantu peningkatan pada instansi dan karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro dan instansi dapat bersaing sehat dengan instansi lainnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis berkeinginan untuk mengambil penelitian ***“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja CV. Nusantara Indah Sudimoro”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka diperoleh rumusan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Indah Sudimoro?
2. Apakah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Indah Sudimoro?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja CV. Nusantara Indah Sudimoro?
4. Apakah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja CV. Nusantara Indah Sudimoro?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro.
2. Untuk mengetahui besarnya Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja CV. Nusantara Indah Sudimoro.

1.4 Batasan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja pada perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dalam mempengaruhi motivasi kerja dan berdampak terhadap kinerja karyawan yang digunakan sebagai rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut.

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun	Variabel / Indikator	Pendekatan, Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yudiningsih dkk. 2016. Pengaruh lingkungan terjadinya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Besar hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja adalah 87,7%, sedangkan besar sumbangan Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin Kerja adalah 76,9%. Hubungan pengaruh faktor lain terhadap disiplin kerja sebesar 23,1%. Secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Besar hubungan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 21,8%, sedangkan besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 4,8%.
2.	Ananta dan Adnyani. 2016. "Pengaruh disiplin kerja dan budaya	Disiplin kerja, budaya organisasi, produktifitas kerja karyawan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan Secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh

	orgaisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar”			positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Secara parsial diketahui bahwa variable disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur, serta variable disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.
3.	Kholil, Sunaryo, ABS(2016) Pengaruh Motivasi Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang	Motivasi Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Motivasi kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai mampu menerima, lingkungan kerja pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat Diterima
4.	Aditya Nur Pratama (Universitas Negeri Yogyakarta) (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Razer Brothers	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Doni Setiyawan, Hamidah Nayati Utami, Edlyn Khurotul Aini (Universitas Brawijaya) (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Penelitian ini Menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

	Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Malang)			
6.	Moulana, Sunuharyo, Utami (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang))	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja	Kuantitatif	Menunjukkan hasil lingkungan kerja memiliki pengaruh relevan terhadap motivasi, lingkungan kerja memiliki pengaruh relevan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	Dharma (2017) (Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sebagai Variabel Intervening di PT. Bank Aceh Syariah)	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki data yang positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi anggota negara dan kinerja pegawai pada PT. Bank Aceh Lhokseumawe. Jika tidak, perilaku kependudukan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Lhokseumawe. Pengaruh motivasi penelitian ini dapat diterapkan dan bahwa perilaku kewarganegaraan
8.	Supriyanto dan Mukzam (2018) (Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Kuantitatif	Dari hasil hitung secara serentak pada LPP RRI Stasiun Malang menyaksikan bahwa adanya peningkatan motivasi kerja pegawai, dan lingkungan kerja pegawai yang diadakan di lembaga tersebut dengan bersama yang terikuti dengan adanya peningkatan kinerja pegawai pada LPP RRI Stasiun Malang, bahwa hasil nilai hitung menunjukkan bahwa nilai tersebut positif. Variabel motivasi kerja pegawai memiliki beberapa yang

				mempengaruhi nilai yang sangat kuat dengan variabel lingkungan kerja pegawai jika variabel motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan
9.	Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, Zaim Mukaffi (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang) (2019) <i>The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline</i>	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja sehingga disiplin kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
10.	Satria Tirtayasa, Sandhi Fialy Harahap (2020) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu	Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu. Disiplin Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu
11.	Hendri Sembiring (2020) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan. Lingkungan kerja

	Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan			berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Sinarmas Medan
12.	Nurul Cahyani, Jeni Kamase, Aminuddin (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance berpengaruh positif dan signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance.

Sumber: *data diolah*, 2020

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

NO	KETERANGAN	PERBEDAAN	
		Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang
1.	Teknik analisis data.	Regresi Berganda	Menggunakan PLS.
2.	Variabel	Motivasi sebagai variabel independent	Motivasi sebagai variabel mediasi
3.	Tahun	2016-2020	2020
4.	Kerangka konseptual.	Melihat pengaruh langsung dari variabel independent terhadap variabel dependent.	Menggunakan variabel mediasi untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Sumber: *data diolah*, 2020

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1. Disiplin Kerja

2.2.1.1. Definisi Disiplin Kerja

Rivai (2004) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2008) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan jika melanggar akan mendapat sanksi.

2.2.1.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Siagian (2007) berpendapat bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam suatu organisasi yaitu :

1. Pendisiplin preventif

Penelitian yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan mengenai pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap karyawan dicegah jangan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan preventif ini terletak pada disiplin pribadi para karyawan.

2. Pendisiplin korektif

Dalam pemberian sanksi pada pendisiplinan korektif perlu memperhatikan minimal tiga hal yaitu :

- a. Karyawan yang dikenai sanksi harus diberi tahu mengenai pelanggaran atau kesalahan apa yang telah dilakukannya
- b. Karyawan yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri
- c. Dalam pengenaan sanksi terberat (pemberhentian) perlu dilakukan wawancara secara internal untuk menjelaskan kenapa perusahaan memilih alternatif tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa disiplin kerja terbagi menjadi dua yaitu pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif. Pendisiplinan preventif sendiri adalah suatu kesadaran dalam diri karyawan untuk bertindak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sedangkan pendisiplin korektif merupakan suatu kondisi pendisiplin organisasi kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan dalam bekerja.

2.2.1.3. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2008) menjelaskan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan memiliki peran penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin merupakan panutan bagi para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, akan berpengaruh baik kepada kedisiplinan karyawan. Namun jika pimpinan kurang baik (kurang disiplin), maka akan berpengaruh tidak baik kepada kedisiplinan karyawan.

3. Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya. Maka kedisiplinan karyawan juga akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) maupun hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat atau pengawas melekat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam merealisasikan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan

6. Sanksi hukum

Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang diterapkan

akan mempengaruhi tingkat rendahnya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam menegur dan menerapkan sanksi hukum kepada setiap karyawan akan mewujudkan kedisiplinan dalam satu instansi.

8. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua karyawannya. Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman sehingga akan menjadikan motivasi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinannya.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan terdiri dari tujuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja, teladan pimpinan balas jasa perusahaan, keadilan balas jasa, pengawasan kerja, adanya sanksi hukum, ketegasan pimpinan, dan hubungan antar individu dalam organisasi.

2.2.1.4. Disiplin Kerja dalam Persepektif Islam

Menurut Langgulung (1989:401) bahwa disiplin mengandung makna melatih, mendidik dan mengatur. Artinya, dalam kata disiplin mengandung arti banyak dan dapat diterapkan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa disiplin adalah suatu sikap ketaatan secara sadar terhadap aturan, norma-norma, dan kaidah-kaidah yang berlaku agar terhindar dari hukuman dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Islam mengajarkan kepada umat manusia agar hidup disiplin dengan bekerja keras bersungguh-sungguh, jujur hidup teratur dan memanfaatkan waktu sebaik- baiknya agar dapat memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Disiplin adalah kekepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59 dijelaskan sebagaimana berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ

وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (An-Nisa:59).

Disiplin kerja dalam islam juga dijelaskan Abu Dawud meriwayatkan dari Abdullah bin Umar bahwa Rasulullah bersabda: "Seseorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengarkan dan taat" (dijelaskan pula oleh Bukhari dan Muslim dari Hadits Yahya al-Qathnan) (Tafsir Ibn Katsir:338).

Adapun hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari menerangkan tentang disiplin kerja yang berbunyi:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ بِمَنْكِبَيَّ فَقَالَ : كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ

عَائِرٌ سَبِيلٍ . وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا يَقُولُ : إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرِ الصَّبَاحَ، وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا

تَنْتَظِرِ الْمَسَاءَ، وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرْضِكَ، وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ .

[رواه البخاري]

Dari Ibnu Umar radhiallahuanhuma berkata : Rasulullah Shallallahu'alaihi wasallam memegang pundak kedua pundak saya seraya bersabda : Jadilah engkau di dunia seakan-akan orang asing atau pengembara “, Ibnu Umar berkata : Jika kamu berada di sore hari jangan tunggu pagi hari, dan jika kamu berada di pagi hari jangan tunggu sore hari, gunakanlah kesehatanmu untuk (persiapan saat) sakitmu dan kehidupanmu untuk kematianmu “ (Riwayat Bukhori)

Maksud dari ayat dan hadis menurut disiplin kerja adalah perintah untuk menjadi pribadi yang disiplin yang mampu mentaati pemimpin yang telah membuat peraturan untuk kesadaran diri. Ketika seorang pemimpin membuat peraturan maka hal itu semata-mata untuk kemajuan organisasi, dengan melaksanakan peraturan maka itu yang disebut dengan disiplin kerja.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Peter dan Oslo dalam Sunarwan (2003), lingkungan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang bersifat nyata yang berkenaan

Menurut George R. Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja

adalah perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.”

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang semangat kerja dan produktivitas karyawan, karyawan tentunya menginginkan sesuatu yang nyaman dan ketenangan sehingga karyawan tersebut dapat berkonsentrasi dan melakukan pekerjaannya. Gangguan yang terjadi dalam suatu pekerjaan tentunya dapat mengganggu pekerjaan seperti suara bising, ruangan yang kotor dan tidak nyaman, keadaan udara yang kurang baik dan bau yang tidak sedap. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan kinerja karyawan, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang lebih, meskipun lingkungan kerja tidak ikut melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, tetapi lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan menurunkan semangat kerja pada karyawan dan berimbas pada kinerja karyawan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito(1986:184) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Banyak orang berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi

warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan dan meningkatkan semangat kerja.

2. Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain mempengaruhi kesehatan, juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi semangat kerja dan lebih bergairah.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk matahari. Dalam menjalankan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup apalagi ketika pekerjaan tersebut membutuhkan ketelitian. Cahaya matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara yang pengap. Apabila suatu ruangan membutuhkan penerangan lampu maka ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang sedang bekerja.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang kerja penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan dan sebaliknya jika pertukaran udara kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga karyawan mudah lelah. Ventilasi dan konstruksi gedung dapat berpengaruh pada pertukaran udara.

5. Rasa Aman

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap keselamatan diri sendiri. Misalnya kontruksi gedung yang sudah tua akan mengakibatkan gedung runtuh dan ketika karyawan gelisah maka akan mengganggu kinerja dalam bekerja

6. Bising

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang, dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan pula terganggu dan menimbulkan kerugian pada berbagai pihak termasuk perusahaan.

Sedangkan faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Apabila lingkungan kerja sesuai dengan faktor-faktor yang tertera pada

teori diatas maka akan berpengaruh kepada kinerja karyawan, karena karyawan pada organisasi/perusahaan juga memerlukan kenyamanan dalam proses kerja karyawan tersebut.

2.2.2.3 Pengukuran Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menjelaskan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan langsung yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Antara lain: kondisi udara, kondisi penerangan, tingkat kebersihan, sistem pembuangan sampah dan penyediaan air bersih.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang bisa diabaikan.

Sedangkan indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996:185) terdiri dari:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

2.2.2.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Manusia sebagai khalifah dimuka bumi ini berguna melindungi segala ciptaan yang telah Allah ciptakan di bumi ini. Manusia sebagai makhluk yang paling sempurna dengan memiliki akal pikiran, diharapkan dapat mengelola lingkungan tersebut selayaknya digunakan sebagai sumber untuk kelangsungan hidup umat manusia dan makhluk hidup yang lain.

Menjaga kebersihan dan kelestarian lingkungan menjadi keharusan umat manusia, karena Allah sangat menyukai keindahan dan kebersihan. Lingkungan kerja yang bersih dapat juga mempengaruhi kinerja dan kegairahan dalam bekerja (Nitisemito, 1986:191).

Manusia juga memiliki tugas untuk menjaga lingkungan, memanfaatkan

dan mengelolah lingkungan dengan enar. Seperti ijelaskan pada Al-Qur'an sebagai berikut:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amatdekat kepada orang-orang yang berbuat baik. (Q:S: Al-A'raf: 56)

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Qhashas ayat 77 juga diterangkan sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۚ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنْ ۚ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۚ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai rang-orang yang berbuatkerusakan.” Al-Qhashas:77)

Diterangkan juga pada urat Al-Hujarat ayat 10 yang berbunyi:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: “Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.” (Al- Hujarat:10)

Adapun hadist yang menerangkan tentang lingkungan kerja. Rasulullah S.A.W bersabda:

تَنْظَفُوا بِكُلِّ مَا اسْتَطَعْتُمْ فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى بَنَى الْإِسْلَامَ عَلَى النِّظَافَةِ وَلَنْ يَدْخُلَ الْجَنَّةَ إِلَّا كُلُّ نَظِيفٍ

Artinya: “Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah ta’ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap orang yang bersih. ”(H.R Ath-Thabrani)

Dari ayat dan hadist tersebut menjelaskan bahwa Allah melarang manusia untuk melakukan kerusakan di bumi ini. Karena Allah menciptakan segala macam lingkungan dan makhluknya untuk dimanfaatkan dan dikelola dengan benar, bukan untuk dirusak. Kerusakan yang dimaksudkan bukan hanya kerusakan lingkungan tetapi kerusakan syirik dan maksiat, dan kemaksiatan ini mencakup segala perkara yang haram seperti membunuh manusia, merampas harta, merusak tanaman, merusak pikiran dll (Al-Jazairi, 2007:79).

Islam mengajarkan kita untuk menjaga keindahan alam seperti membuang sampah ditempatnya serta menjaga keindahan tanaman sekitar lingkungan kerja maka akan menimbulkan rasa senang dan nyaman. Allah tidak menyukai siapapun yang merusak ciptaan-Nya. Menurut pandangan lingkungan kerja adalah anjuran untuk menjaga lingkungan kerja dengan sebaik-baiknya, selain itu juga sebagai anjuran supaya menjalin hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan maupun dengan para atasan. Apabila lingkungan kerja kondusif maka akan menimbulkan keharmonisan dalam organisasi tersebut.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2015) motivasi yaitu bermula dari kata lain “Movere” yang punya arti “desakan atau kekuatan penggerak”.

Mangkunegara (2007) “Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) yang baik karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Stanton (1981) memberikan definisi bahwa *“A Motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy”*. William mengatakan motif ialah suatu keperluan yang didorong untuk melakukan orientasi pada tujuan perorangan untuk mencapai kepuasan. Definisi motivasi oleh Fillmore H Stanford (1969) ialah *“Motivation a san energizing condition Of the organism that server to direct that organism toward the goal of a certain class”*. Menurut Fillmore motivasi atau dorongan ditujukan kepada sebuah keadaan untuk menjadikan setiap manusia kearah yang tujuannya tertentu.

2.2.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) motivasi merupakan proses yang menjelaskan indentitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Variabel motivasi kerja diukur dengan indikator pada teori motivasi McClland antara lain:

1. Kebutuhan berprestasi

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan salah satu kebutuhan dari karyawan yang memiliki kebutuhan ini akan cenderung melakukan pekerjaannya dengan baik meskipun pekerjaannya dengan baik meskipun pekerjaan tersebut memiliki resiko.

Karyawan tipe ini akan senang dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal serta mendapat prestasi akan pekerjaan yang dilakukan. Indikator dalam pengukuran ini menggunakan item sebagai berikut:

a. Berani bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan

Salah satu syarat untuk mencapai prestasi kerja dalam CV. Nusantara Indah Sudimoro adalah berani dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan atau ditugaskan kepada karyawan tersebut.

Contohnya karyawan yang telah belum menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, maka karyawan tersebut harus lembur hingga karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya.

- b. Berusaha mencari umpan balik dan berusaha untuk melakukan pengembangan diri Karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro yang menjadi posisi vital (kunci) dalam manajemen merupakan karyawan yang selalu berusaha mencari umpan balik atas apa yang telah dilakukannya. Selain itu, karyawan tipe ini juga selalu berusaha untuk melakukan pengembangan dirinya

2. Kebutuhan berfalsiasi

Kebutuhan untuk dapat berinteraksi atau berhubungan dengan orang lain.

Indikator dalam pengukuran ini menggunakan item sebagai berikut:

- a. Lebih nyaman melakukan pekerjaan secara bersama-sama Karyawan lebih memilih bekerja bersama dengan rekan kerja karena jika sesuatu dikerjakan secara bersama-sama , maka pekerjaan mereka akan terasa lebih ringan dibandingkan jika melakukan pekerjaan secara individu. Misalkan karyawan lebih memilih dan senang untuk melakukan pekerjaan secara berkelompok atau tim dibandingkan melakukan pekerjaan secara individu atau sendiri.
- b. Memprioritaskan pada hubungan kemanusiaan
Karyawan lebih memprioritaskan hubungan antara satu sama lain dibandingkan dengan pekerjaannya dan akan timbul kekhawatiran jika kehilangan hubungan-hubungan dengan orang lain. Misalkan karyawan dapat dengan baik menjalin hubungan dengan rekan kerja barunya.

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan dan kekuasaan merupakan suatu kebutuhan untuk memiliki reputasi serta ingin memiliki pengaruh terhadap orang lain. Indikator pengukuran pada responden menggunakan item sebagai berikut:

a. Kemampuan menanamkan kesan

Misalkan dalam suatu forum, terdapat seseorang karyawan yang dapat menanamkan kesan kepada karyawan lainnya melalui tindakan serta kata-kata yang berupa dorongan dan nasihat yang diberikannya. Karyawan ini merupakan karyawan yang berpotensi untuk menjadi seorang pemimpin yang baik.

b. Rasa puas senang menjadi pemimpin

Misalkan karyawan akan merasakan kepuasan tersendiri dan merasa senang menjadi pemimpin dalam suatu forum maupun organisasi.

2.2.3.3 Motivasi Perspektif Islam

Motivasi kerja menurut perspektif dalam islam diartikan yaitu mengerjakan sesuatu harus dilakukan dengan semangat, dan penuh pengharapan baik untuk menuju kebahagiaan. Hal ini dikarenakan setiap perbuatan kita akan dilihat oleh Allah Swt. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105, yang berbunyi

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan*

kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan- Nya kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Menurut firman Allah SWT di atas menerangkan bahwanya segala sesuatu apa yang kita lakukan akan kembali lagi kepada Rabbnya. Adapun apa yang kita kerjakan harus didasari hati yang tulus,, semangat dan motivasi. Siapa yang bekerja dengan tulus hati akan mendapatkan keridhaan dari Allah Swt.

Berdasarkan kalimat suci Al-Qur'an lainnya memberikan penjelasan perihal motivasi kerja ialah surah Al-Fajr ayat 24 lafalnya yaitu:

يَقُولُ يَا لَيْتَنِي قَدَّمْتُ لِحَيَاتِي

Artinya: Dia mengatakan: “Alangkah baiknya kiranya aku dahulu mengerjakan (amal saleh) untuk hidupku ini”

Ayat selanjutnya dari surah Al-Jasyah ayat 10, yang berbunyi:

مِنْ وَرَائِهِمْ جَهَنَّمُ وَلَا يُغْنِي عَنْهُمْ مَا كَسَبُوا شَيْئًا وَلَا مَا اتَّخَذُوا مِنْ دُونِ اللَّهِ أَوْلِيَاءَ ۚ وَلَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ

Artinya: “Dihadapan mereka neraka jahanam dan tidak akan berguna bagi mereka sedikitpun apa yang telah mereka kerjakan, dan tidak pula berguna apa yang mereka jadikan sebagai sembah-sembahan (mereka) dari selain Allah, dan bagi mereka azab yang besar”.

2.2.4 Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun karyawan. Pemberi kerja menginginkan kinerja yang baik dari karyawannya untuk kepentingan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, karyawan memiliki kepentingan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan jenjang karirnya dalam peningkatan kinerja tersebut.

Menurut Hisbuan (2014) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Marwansyah (2010) kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2.2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi . sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal, seorang karyawan siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sebenarnya banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Kelurga ukuran berkaitan dengan tipe ukuran yang dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

a. Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antar input

dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

b. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak dan cacat unit, maupun ukuran eksternal seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentasi pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan dikapalkan sesuai janji. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang akan dilakukan sesuai waktu yang ditetapkan.

d. Cycle Time

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari suatu titik lain dalam proses. Pengukuran cycle time mengukur berapa lama sesuatu dilakukan. Misalnya adalah beberapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima.

e. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia

Pemanfaatan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya diterapkan untuk mesin, computer, kesadaran dan orang.

f. Biaya

Ukuran biaya yang terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi

tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

3. Indikator Mengukur Kinerja

Menurut Robbins (2006) indikator untuk pengukuran kinerja karyawan secara individual ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

2.2.4.2 Kinerja Karyawan Perspektif Islam

Menurut islam bekerja merupakan perkara wajib pada tiap insan. Yusanto et.al dalam Supriyanto dan Machfudz (2010) menyatakan sesungguhnya kemuliaan bekerja yaitu sama halnya dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain, yakni: salat. Seseorang yang sehari-hari sibuk bekerja akan memperoleh derajat atau kemuliaan disisi Tuhannya.

Didalam kitab suci Al-Qur'an mengkaji tentang kemampuan atau tanggung jawab pegawai yang baik, seperti di dalam Surat As-Saff ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانًا مَرْصُوصًا

Artinya: *“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”*.

Sebagaimana Allah Ta'ala memberi petunjuk kepada hambanya untuk berperang dengan barisan yang teratur dan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu, “dalam barisan yang teratur” dapat diinterpretasikan ketika memulai di dalam suatu organisasi harus melakukan tugasnya agar memperoleh aturan untuk mencapai tujuan, dan memudahkan organisasi tersebut menjadi lebih kuat.

Hafidhuddin dalam Supriyanto dan Machfudz (2010) juga menyatakan

bahwasanya professional bukan hanya diukur oleh sebesar gaji yang didapat tetapi profesionalisme harus diartikan lebih kepada bekerja lebih maksimal dan berkomitmen beserta kesungguhan, seperti dalam Al-Qur'an Surat Al-Isra' ayat 84:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: *“Katakanlah: “Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing”. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”*

Dari ayat diatas adalah bahwasanya jika kita melaksanakan hal-hal kebajikan. Sebab hal itu, kita akan mendapatkan keridhaan dari Allah Swt. Begitu juga sebaliknya jika kita melakukan kejahatan maka akan dapat balasan dari Allah Swt. yang sama, seperti kita melakukan kejahatan sebelumnya. mengenai hal ini tidak jauh berbeda dengan kita bekerja, jika kita bekerja dengan baik atau mentaati aturan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, kita akan memperoleh ganjaran sama halnya dengan gaji yang sepadan dengan apa yang telah dikerjakan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Disiplin kerja terhadap kinerja

Rivai (2004) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.3.2 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Peter dan Oslo dalam Sunarwan (2003), lingkungan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan

kerja fisik merupakan segala sesuatu yang bersifat nyata yang berkenaan . Menurut George R. Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

2.3.3 Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi

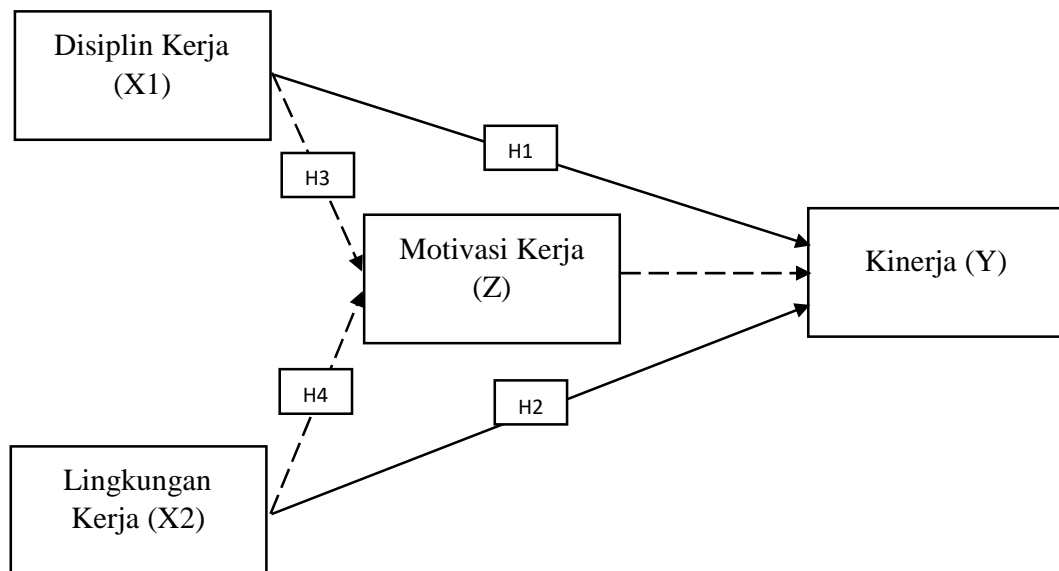
Disiplin kerja terbagi menjadi dua yaitu pendisiplinan preventif dan pendisiplinan korektif. Pendisiplinan preventif sendiri adalah suatu kesadaran dalam diri karyawan untuk bertindak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sedangkan pendisiplin korektif merupakan suatu kondisi pendisiplin organisasi kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan dalam bekerja. Mangkunegara (2007) “Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) yang baik karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.3.4 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2009:21) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja adalah perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.”. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang lebih, meskipun lingkungan kerja tidak ikut melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, tetapi lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan menurunkan semangat kerja pada karyawan dan berimbas pada kinerja karyawan. Menurut Stanton (1981) memberikan definisi bahwa “*A Motive is a stimulated*

need which a goal-oriented individual seeks to satisfy". William mengatakan motif ialah suatu keperluan yang didorong untuk melakukan orientasi pada tujuan perorangan untuk mencapai kepuasan. Definisi motivasi oleh Fillmore H Stanford (1969) ialah "*Motivasion a san energizing condition Of the organism that server to direct that organism toward the goal of a certain class*". Menurut Fillmore motivasi atau dorongan ditujukan kepada sebuah keadaan untuk menjadikan setiap manusia kearah yang tujuanya tertentu.

2.4 Model Hipotesis Gambar



Model Hipotesis

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model hipotesis diatas, maka hipotesis penelitian sebagaiberikut

H1 : Diduga Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja.

H4 : Diduga Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan

melalui Motivasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitaian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun dan Efendi (2011), penelitian eksplanatori adalah penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan kausal atau hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Alasan utama menggunakan jenis penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Diharapkan melalui hipotesis tersebut dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel intervening (motivasi kerja) dan dampaknya terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Berdasarkan jenis data dan analisisnya, penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian dengan metode kuantitatif. Sugiono (2013) menjelaskan bahwa metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Nusantara Indah Sudimoro yang beralamat di Sudimoro Bululawang, Malang.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang merupakan populasi yakni seluruh karyawan pada CV. Nusantara Indah Sudimoro berjumlah 35 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel (Supriyanto dan Maharani, 2013: 35). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro yang meliputi karyawan yang bekerja di luar perusahaan dan didalam perusahaan mulai dari driver clening servis dll, akan mengambil sampel 35 orang.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah sebagian dari kuantitas dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2008). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2008) sampel jenuh merupakan suatu teknik yang digunakan untuk pengambilan sample dengan menjadikan seluruh anggota dalam populasi sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro.

3.5. Data dan Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

3.5.1 Data primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama (Sarwon, 2006). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro sejumlah 35 orang.

3.5.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan (Sarwon, 2006). Data sekunder yang digunakan peneliti berasal dari catatan , buku literatur, laporan yang terarsip, dan documenter.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Kuesioner disebarakan kepada 35 responden yang merupakan karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro.

2. Wawancara

Merupakan suatu tanya jawab dengan pihak terkait, khususnya CV. Nusantara Indah Sudimoro yang meliputi lokasi, jumlah karyawan, dan data lainnya, dengan tujuan memperoleh tambahan informasi lain

3. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang berhubungan dengan masalah yang dipecahkan (Nazir, 2009).

3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Kontur (2007) adalah suatu definisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur. Definisi operasional ini memberikan informasi-informasi yang diperlukan untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti harus dapat diukur. Dalam penelitian ini terdapat empat konsep yang digunakan yaitu konsep disiplin kerja,

lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Variabel (Sugiono, 2013) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau kemudian ditarik kesimpulannya. Dari empat konsep tersebut dapat diturunkan menjadi variabel-variabel yang dapat diteliti yaitu disiplin kerja sebagai variabel independen (X1), lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen (X2), motivasi kerja sebagai variabel intervening (Z), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Disiplin kerja (X1)	Tujuan dan Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> - Kejelasan dan Kesesuaian tujuan - Kemampuan Karyawan 	Hasibuan (2008)
	Teladan Pimpinan	<ul style="list-style-type: none"> - Kedisiplinan pimpinan - Kepatuhan pimpinan terhadap peraturan 	
	Balas Jasa	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi Finansial - Kompensasi Non Finansial 	
	Keadilan	<ul style="list-style-type: none"> - Keadilan Pemberian Balas Jas - Pelakuan adil sesama Karyawan 	
	Waskat	<ul style="list-style-type: none"> - Pengawasan langsung oleh Pemimpin (Bimbingan dan Petunjuk) 	
	Sanksi Hukum	<ul style="list-style-type: none"> - Tegas dalam pemberian Sanksi - Pengenaan Sanksi bagi pelanggar peraturan 	
	Ketegasan	<ul style="list-style-type: none"> - Tegas dalam pengambilan keputusan - Ketegasan pemimpin 	

		berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan	
	Hubungan Kemanusiaan	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan dengan Atasan - Hubungan dengan rekan kerja 	
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Pencahayaan	<ul style="list-style-type: none"> - Kadar cahaya yang masuk kedalam ruangan - Penerangan dalam Ruangan 	Sedarmayanti (2001)
	Kebersihan	<ul style="list-style-type: none"> - Kebersihan di dalam tempat kerja - Kebersihan alat-alat Kerja 	
	Pertukaran Udara	<ul style="list-style-type: none"> - Sirkulasi udara di dalam ruangan - Suhu udara di dalam Ruangan 	
Motivasi Kerja (Z)	Kebutuhan Berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan sesuatu dengan baik - Berusaha mencari umpan balik 	
	Kebutuhan Berafiliasi	<ul style="list-style-type: none"> - Kerja sama - Hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan 	
	Kebutuhan Kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan memimpin - Rasa puas terhadap hasil 	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar organisasi 	Robbins (2006)
	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah pekerjaan sesuai dengan standar organisasi 	
	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan 	
	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> - Memanfaatkan sumber daya secara optimal 	

	Kemandirian	- Melaksanakan pekerjaan tanpa perlu diawasi	
	Komitmen	- Mempunyai komitmen untuk bertahan dalam organisasi	

Sumber: *data diolah*, 2020

3.8. Skala Pengukuran

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan ukuran interval. Ukuran interval merupakan pengukuran orang maupun atribut berdasarkan suatu atribut. Selain itu, interval juga merupakan informasi antara satu orang atau obyek dengan orang atau obyek lainnya (Singarimbun dan Effendi, 2011) pengukuran diukur menggunakan skala Likert. Analisis ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel – variabel yang diteliti.

3.9. Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013), statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel , grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, dan perhitungan presentase.

3.9.2 Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono,2013).

1.10 Uji Normalitas

Menurut Santoso (2012), tujuan dari uji normalitas adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, maupun keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui distribusi dari data tersebut normal atau tidak, dapat dideteksi dengan analisis grafik. Caranya dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Menurut Ghazali (2006) terdapat dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.11 Analisis PLS (Partial Least Square)

Menurut (Abdillah dan Jogiyanto, 2015) analisis *Partial Least Square* (PLS) merupakan teknik statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel berganda.

Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015:165) terdapat beberapa keunggulan PLS antara lain:

1. Dapat memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kompleks)
2. Dapat mengelola masalah multikolinearitas antara variabel independen
3. Hasil tetap kokoh meskipun terdapat data hilang ataupun tidak normal
4. Mampu menghasilkan variabel laten independen secara langsung yang berbasis *cross-product* yang melibatkan variabel laten dependen sebagai

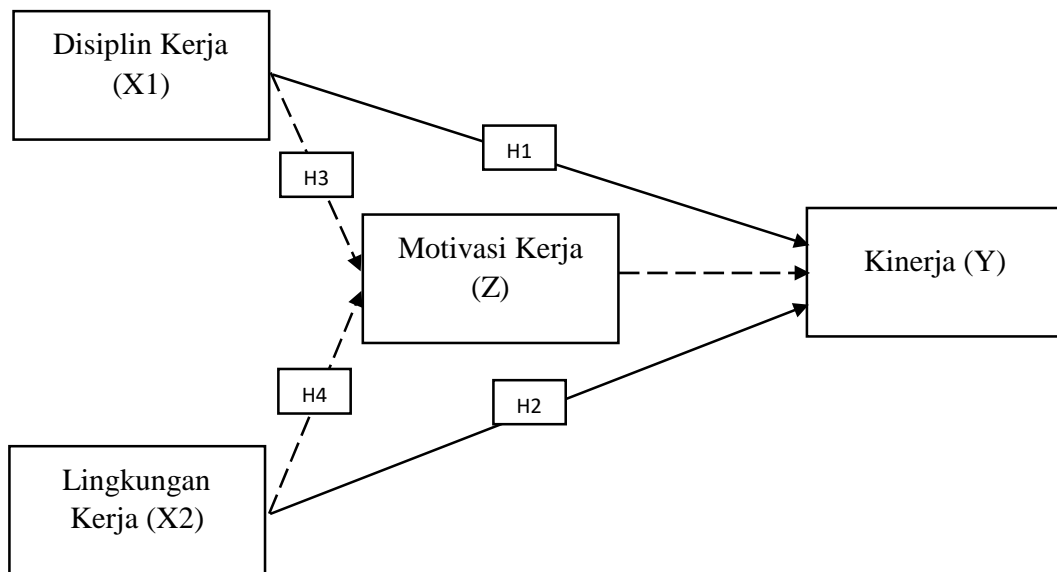
kekuatan prediksi

5. Bisa digunakan pada konstruk formatif dan reflektif
6. Bisa digunakan pada jumlah sampel yang kecil
7. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal
8. Bisa digunakan pada data dengan skala berbeda

Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015:189) terdapat langkah-langkah menggunakan PLS antara lain adalah:

1. Merancang model struktural (*inne model*) dan model pengukuran (*Iouter model*).
2. Menggambarkan diagram jalur
3. Menentukan berapa banyak blok yang akan dibangun dengan indikator pada tiap variable laten.
4. Menegestimasi setiap variable laten.
5. Memperbarui *inner relation* kemudian memperbaharui *outer relation*
6. Mengevaluasi kriteria goodness of fit model meliputi model pengukuran dan evaluasi model struktural.
7. Pengujian hipotesis dengan interpretasi model. Interpretasi berdasarkan kepada hasil model

Berdasarkan hubungan antar variabel secara teoritis tersebut, dapat dibuat model dalam bentuk diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Hipotesis

Keterangan

H1 = Disiplin kerja terhadap kinerja

H2 = Lingkungan kerja terhadap kinerja

H3 = Disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja

H4 = Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Analisis pengaruh langsung (*direct effect* atau DE). Cara untuk menghitung sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ($X1 \rightarrow Y$)
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ($X2 \rightarrow Y$)

Analisis pengaruh tidak langsung (*indirect Effect* atau IE). Cara untuk menghitung sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan melalui

variabel Motivasi ($X1 \rightarrow Z$) + ($Z \rightarrow Y$)

2. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan ($X2 \rightarrow Z$) + ($Z \rightarrow Y$)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Perusahaan

CV. Nusantara Indah Sudimoro Malang adalah perusahaan yang berkonsentrasi pada bidang pengadaan barang/material bangunan dan insudtri material beton di wilayah Malang Raya. Perusahaan ini didirikan oleh Muhammad Abdul Wahid pada tahun 2015.

Berdiri pada tahun 2015 yang berkonsentrasi pada bidang pengadaan barang/material bangunan dan industry material beton. Pada perkembangannya dengan inovasi yang berkeseinambungan serta tambahan sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya maka kami bisa lebih mengembangkan bidang usaha dengan nilai dan kualitas serta kuantitas yang lebih besar.

Tantangan kedepan dengan semakin ketatnya persaingan usaha sudah tentu menjadi motivasi bagi kami untuk terus mengembangkan kemampuan disegala bidang terutama kualitas sumber daya manusia.

CV. Nusantara Indah Sudimoro semakin berkembang, selalu berinovasi, meningkatkan standar kualitas yang memuaskan pelanggan, pelayanan pengerjaan tepat waktu serta tentu saja memperhatikan keamanan dan kenyamanan kerja hingga menjadi usaha yang terdepan baik wilayah Malang Raya maupun Nasional.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

VISI

Menjadi bisnis yang terbaik dan centre of excellence di bidang kontraktor.

MISI

1. Mengembangkan produktivitas, profesionalitas, dan profitabilitas dalam kinerja, sumber daya serta pelayanan dengan memberikan inovasi dan kreasi yang berkesinambung.

2. Meningkatkan nilai-nilai perusahaan dengan membentuk SDM yang beriman, berkompeten, memiliki pribadi 7 AS dan membentuk iklim kerja yang kondusif dan penuh tantangan sehingga mampu mendorong potensi terbaik karyawan.
3. Menjalin hubungan kerja sama jangka panjang dan menjadi media investasi yang saling menguntungkan bagi konsumen, investor dan masyarakat penggunanya.
4. Memberikan layanan terbaik dalam hal kualitas harga yang kompetitif dan waktu penyelesaian sesuai jadwal.
5. Memberikan kontribusi positif bagi masyarakat sekitar tempat perusahaan beroperasi.

4.3 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang yang merupakan karyawan yang bekerja di Perusahaan CV. Nusantara Indah Sudimoro Malang. Deskripsi Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, Masa Kerja dan Pendidikan yang diakui dalam perusahaan, antara lain:

1. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	23	65.71%
Perempuan	12	34.29%
Total	35	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa jenis kelamin responden dari Perusahaan CV. Nusantara Indah Sudimoro Malang sedikit didominasi responden laki-laki . Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.1 responden laki- laki berjumlah 23 responden dengan presentase 65.71% sedangkan responden perempuan dengan jumlah 12 responden dengan presentase 34.29%.

2. Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1 – 2 Tahun	12	34.28%
2 – 3 Tahun	15	42.85%
>3 Tahun	8	22.86%
Total	35	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut responden mayoritas memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 34.28 persen, masa kerja diatas 2-3 tahun sebanyak 15 orang atau 42.85 persen, masa kerja diatas 3 tahun sebanyak 8 orang atau 22.86%. dan dari data tersebut dapat disimpulkan paling banyak responden masa kerjanya sekitar 2-3 tahun dengan persentase 42.85 persen.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan

Usia	Frekuensi	Presentase
SMP	9	25.71%
SMA	17	48.57%
D3	4	11.42%
S1	5	14.29%
Total	35	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, Menunjukkan bahwa pendidikan responden pada penelitian ini didominasi SMA dengan jumlah 17 responden dengan presentase 48.57%, sedangkan karakteristik responden SMP berjumlah 9 orang dengan presentase 25.71% dan D3 atau lulusan muda sekitar 4 orang dengan presentase 11.42% dan lulusan S1 berjumlah 5 orang dengan presentase 14.29%.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam deskripsi variabel penelitian ini merupakan bagian dari analisis statistika

deskripsi yaitu untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan serta menggambarkan secara dalam variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), Motivasi kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh melalui hasil tabulasi skor jawaban responden. Dasar interpretasi skor ditunjukkan sebagai berikut pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	1.00 – 1.80	Sangat tidak setuju / Sangat rendah
2	1.81 - 2.60	Tidak setuju / Rendah
3	2.61 – 3.40	Ragu-ragu / Cukup tinggi
4	3.41 – 4.20	Setuju / Tinggi
5	4.21 – 5.00	Sangat setuju / Sangat tinggi

Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2017)

4.4.1 Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja dibentuk melalui 6 item antara lain: Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan tujuan (X1.1), Pimpinan saya senantiasa menghargai hasil kerja saya selama ini (X1.2), Saya merasa Pimpinan bertindak adil dalam Pemberian Hukuman (X1.3), Saya sanggup dan mampu mentaati aturan waktu kerja atau jam kerja organisasi/instansi (X1.4), Saya mampu menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya (X1.5), dan Saya dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan sangat baik (X1.6). Secara keseluruhan jawaban responden terkait disiplin kerja adalah berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	0	0	1	2.85%	9	25.71%	12	34.28%	13	37.14%	4.057
X1.2	0	0	2	5.71%	8	22.85%	10	28.57%	15	42.85%	4.085
X1.3	0	0	2	5.71%	7	20%	12	34.28%	14	40%	4.085
X1.4	0	0	1	2.85%	8	22.85%	11	31.42%	15	42.85%	4.142

X1.5	0	0	2	5.71%	4	11.42%	10	28.57%	19	54.28%	4.314
X1.6	0	0	1	2.85%	5	14.28%	12	34.28%	17	48.57%	4.285
Rata-rata Nilai Variabel Disiplin Kerja											4.161

Sumber: Data diolah Peneliti, 2021

Dari variabel Disiplin kerja dari total 35 responden terlihat pada tabel 4.5 bahwasannya variabel disiplin kerja dipresepsikan dengan baik oleh responden. Dapat diketahui pada item saya senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan tujuan (X1.1) rata-rata sekitar 4.057 dari total 35 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 13 orang (37.14%) sangat setuju, 12 orang (34.28%) setuju, 9 orang (25.71%) netral dan 1 orang (2.85%) tidak setuju. Pada item pimpinan saya senantiasa menghargai hasil kerja saya selama ini (X1.2) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 15 orang (42.85%) sangat setuju, 10 orang (28.57%) setuju, 8 orang (22.85%) dan 2 orang (5.71%) tidak setuju dengan rata-rata 4.085. Pada item saya merasa pimpinan bertindak adil dalam pemberian hukuman (X1.3) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 14 orang (40%) sangat setuju, 12 orang (34.28%) setuju, 7 orang (20%) netral dan 2 orang (5.71%) tidak setuju dengan rata-rata 4.085.

Pada item saya sanggup dan mampu mentaati aturan waktu kerja atau jam kerja organisasi/instansi (X1.4) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 15 orang (42.85%) sangat setuju, 11 orang (31.42%) setuju, 8 orang (22.85%) netral dan 1 orang (2.85%) tidak setuju dengan rata-rata 4.142. Pada item Saya mampu menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya (X1.5) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 19 orang (54.28%) sangat setuju, 10 orang (28.57%) setuju, 4 orang (11.42%) netral dan 2 orang (5.71%) tidak setuju dengan rata-rata 4.314. Pada item saya dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan sangat baik (X1.6) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 17 orang (48.57%) sangat setuju, 12 orang (34.28%) setuju, 5 orang (14.28%) netral dan 1 orang (2.85%) tidak setuju dengan rata-rata 4.285. Artinya

dari keseluruhan item menunjukkan bahwasannya responden merespon baik hal yang terjadi variabel disiplin kerja di CV. Nusantara Indah Sudimoro Malang. Selain itu, responden yang didalamnya termasuk karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro Malang memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang berada pada variabel disiplin kerja mayoritas memiliki nilai yang tinggi.

4.4.2 Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Lingkungan kerja Fisik dalam penelitian ini dibentuk melalui 9 item antara lain: Kondisi udara pada lingkungan kerja sudah baik (X2.1), Sistem pembangunan sampah pada lingkungan pekerjaan sudah layak (X2.2), Hubungan atasan dengan karyawan berjalan baik (X2.3), Penyediaan air bersih yang sudah terpenuhi (X2.4), Hubungan antara sesama karyawan terjalin baik (X2.5), Tingkat kebersihan lingkungan kerja yang terjaga (X2.6), Saya merasa Pimpinan senantiasa adil dalam pemberian kompensasi (X2.7), Saya merasa cahaya matahari yang masuk ke dalam ruang kerja sudah cukup baik (X2.8), dan Saya senantiasa menjaga kebersihan peralatan kerja (X2.9). Secara keseluruhan jawaban responden terkait lingkungan kerja fisik adalah berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	0	0	3	8.57%	5	14.28%	13	37.14%	14	40%	4.085
X2.2	0	0	2	5.71%	8	22.85%	9	25.71%	16	45.71%	4.114
X2.3	0	0	2	5.71%	2	5.71%	13	37.14%	18	51.42%	4.342
X2.4	0	0	1	2.85%	4	11.42%	10	28.57%	20	57.14%	4.400
X2.5	0	0	0	0	8	22.85%	11	31.42%	16	45.71%	4.228
X2.6	0	0	0	0	4	11.42%	15	42.85%	16	45.71%	4.342
X2.7	0	0	0	0	10	28.57%	16	45.71%	9	25.71%	3.971
X2.8	0	0	1	2.85%	8	22.85%	13	37.14%	13	37.14%	4.085
X2.9	0	0	1	2.85%	10	28.57%	10	28.57%	14	40%	4.057

Rata-rata Nilai Variabel Lingkungan Kerja Fisik	4.180
---	-------

Sumber: Data diolah Peneliti, 2021

Dari variabel Lingkungan kerja fisik dari total 35 responden terlihat pada tabel 4.6 bahwasanya variabel lingkungan kerja fisik dipresepsikan dengan baik oleh responden. Dapat diketahui pada item Kondisi udara pada lingkungan kerja sudah baik (X2.1) rata-rata sekitar 4.085 dari total 35 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 14 orang (40%) sangat setuju, 13 orang (37.14%) setuju, 5 orang (14.28%) netral dan 3 orang (8.57%) tidak setuju. Pada item sistem pembangunan sampah pada lingkungan pekerjaan sudah layak (X2.2) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 16 orang (45.71%) sangat setuju, 9 orang (25.71%) setuju, 8 orang (22.85%) netral dan 2 orang (5.71%) tidak setuju dengan rata-rata 4.114. Pada item hubungan atasan dengan karyawan berjalan dengan baik (X2.3) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 18 orang (51.42%) sangat setuju, 13 orang (37.14%) setuju, 2 orang (5.71%) netral dan 2 orang (5.71%) tidak setuju dengan rata-rata 4.400.

Pada item penyediaan air bersih yang sudah terpenuhi (X2.4) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 20 orang (57.14%) sangat setuju, 10 orang (28.57%) setuju, 4 orang (11.42%) netral dan 1 orang (2.85%) tidak setuju dengan rata-rata 4.400. Pada item hubungan antara sesama karyawan terjalin baik (X2.5) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 16 orang (45.71%) sangat setuju, 11 orang (31.42%) setuju, 8 orang (22.85%) netral dengan rata-rata 4.228. Pada item tingkat kebersihan lingkungan kerja yang terjaga (X2.6) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 16 orang (45.71%) sangat setuju, 15 orang (42.85%) setuju, 4 orang (11.42%) netral dengan rata-rata 4.342.

Pada item saya merasa Pimpinan senantiasa adil dalam pemberian kompensasi (X2.7) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 9 orang (25.71%) sangat setuju, 16 orang (45.71%) setuju, 10 orang (28.57%) netral dengan rata-rata 3.971. Pada item saya

merasa cahaya matahari yang masuk ke dalam ruang kerja sudah cukup baik (X2.8) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 13 orang (37.14%) sangat setuju, 13 orang (37.14%) setuju, 8 orang (22.85%) netral dan 1 orang (2.85%) tidak setuju dengan rata-rata 4.085. Pada item saya senantiasa menjaga kebersihan peralatan kerja (X2.9) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 14 orang (40%) sangat setuju, 10 orang (28.57%) setuju, 10 orang (28.57%) netral dan 1 orang (2.85%) tidak setuju dengan rata-rata 4.057. Artinya dari keseluruhan item menunjukkan bahwasanya responden merespon baik hal yang terjadi variabel lingkungan kerja fisik di CV. Nusantara Indah Sudimoro Malang. Selain itu, CV. Nusantara Indah Sudimoro Malang juga memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga membuat nyaman karyawannya. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang berada pada variabel lingkungan kerja fisik mayoritas memiliki nilai yang tinggi.

4.4.3 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dibentuk melalui 6 item antara lain: Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar organisasi/instansi (Y1), Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan (Y2), Saya senantiasa mengoptimalkan sumber daya yang terdapat di organisasi/instansi (Y3), Saya senantiasa menjaga nama baik dan bertahan dalam organisasi (Y4), Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualitas standar organisasi/instansi (Y5), dan Saya senantiasa bekerja dengan teliti tanpa diawasi (Y6). Secara keseluruhan jawaban responden terkait kinerja karyawan adalah berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1	1	2.85%	1	2.85%	3	8.57%	20	57.14%	10	28.57%	4.057
Y2	1	2.85%	1	2.85%	2	5.71%	13	37.14%	18	51.42%	4.314
Y3	1	2.85%	1	2.85%	5	14.28%	12	34.28%	16	45.71%	4.171

Y4	1	2.85%	1	2.85%	3	8.57%	17	48.57%	12	34.28%	4.142
Y5	1	2.85%	1	2.85%	8	22.85%	19	54.28%	5	14.28%	3.800
Y6	1	2.85%	1	2.85%	3	8.57%	21	60%	9	25.71%	4.028
Rata-rata Nilai Variabel Kinerja Karyawan											4.085

Sumber: Data diolah Peneliti, 2021

Dari variabel kinerja karyawan dari total 35 responden terlihat pada tabel 4.7 bahwasannya variabel kinerja karyawan dipresepsikan dengan baik oleh responden. Dapat diketahui pada item saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar organisasi/instansi (Y1) rata-rata sekitar 4.057 dari total 35 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 10 orang (28.57%) sangat setuju, 20 orang (57.14%) setuju, 3 orang (8.57%) netral, 1 orang (2.85%) tidak setuju dan 1 orang (2.85%) sangat tidak setuju . Pada item saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan (Y2) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 18 orang (51.42%) sangat setuju, 13 orang (37.14%) setuju, 2 orang (5.71%) 1 orang (2.85%) tidak setuju dan 1 orang (2.85%) sangat tidak setuju dengan rata-rata 4.314. Pada item saya senantiasa mengoptimalkan sumber daya yang terdapat di organisasi/instansi (Y3) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 16 orang (45.71%) sangat setuju, 12 orang (34.28%) setuju, 5 orang (14.28%) netral, 1 orang (2.85%) tidak setuju dan 1 orang (2.85%) sangat tidak setuju dengan rata-rata 4.171.

Pada item saya senantiasa menjaga nama baik dan bertahan dalam organisasi (Y4) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 12 orang (34.28%) sangat setuju, 17 orang (48.57%) setuju, 3 orang (8.57%) netral, 1 orang (2.85%) tidak setuju dan 1 orang (2.85%) sangat tidak setuju dengan rata-rata 3.142. Pada item saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualitas standar organisasi/instansi (Y5) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 5 orang (14.28%) sangat setuju, 19 orang (54.28%) setuju, 8 orang (22.85%) netral, 1 orang (2.85%) tidak setuju dan 1 orang (2.85%) sangat

tidak setuju dengan rata-rata 3.800. Pada item Saya senantiasa bekerja dengan teliti tanpa diawasi (Y6) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 9 orang (25.71%) sangat setuju, 21 orang (60%) setuju, 3 orang (8.57%) netral, 1 orang (2.85%) tidak setuju dan 1 orang (2.85%) sangat tidak setuju dengan rata-rata 4.028. Artinya dari keseluruhan item menunjukkan bahwasanya responden merespon baik hal yang terjadi variabel kinerja karyawandi CV. Nusantara Indah Sudimoro Malang. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang berada pada variabel kinerja karyawan mayoritas memiliki nilai yang tinggi.

4.4.4 Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja dalam penelitian ini dibentuk melalui 3 item antara lain: Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik (Z1), Ketika ada peluang / tawaran untuk memimpin program kerja saya siap untuk memimpin (Z2), dan Perusahaan akan menaikkan pangkat kepada karyawan yang berprestasi (Z3). Secara keseluruhan jawaban responden terkait motivasi kerja adalah berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Indikator	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1	1	2.85%	1	2.85%	2	5.71%	18	51.42%	13	37.14%	4.057
Y2	1	2.85%	2	5.71%	2	5.71%	23	65.71%	7	20%	4.314
Y3	1	2.85%	0	0	5	14.28%	20	57.14%	9	25.71%	4.171
Rata-rata Nilai Variabel Motivasi kerja											4.085

Sumber: Data diolah Peneliti, 2021

Dari variabel motivasi kerja dari total 35 responden terlihat pada tabel 4.8 bahwasanya variabel motivasi kerja dipresepsikan dengan baik oleh responden. Dapat diketahui pada item saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik (Z1) rata-rata sekitar 4.057 dari total 35 responden yang diteliti

dapat diketahui sebanyak 13 orang (37.14%) sangat setuju, 18 orang (51.42%) setuju, 2 orang (5.71%) netral, 1 orang (2.85%) tidak setuju dan 1 orang (2.85%) sangat tidak setuju. Pada item ketika ada peluang / tawaran untuk memimpin program kerja saya siap untuk memimpin (Z2) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 7 orang (20%) sangat setuju, 23 orang (65.71%) setuju, 2 orang (5.71%) netral, 2 orang (5.71%) tidak setuju dan 1 orang (2.85%) sangat tidak setuju dengan rata-rata 4.314. Pada item Perusahaan akan menaikkan pangkat kepada karyawan yang berprestasi (Z3) dari total 35 responden dapat diketahui sebanyak 9 orang (25.71%) sangat setuju, 20 orang (57.14%) setuju, 5 orang (14.28%) netral dan 1 orang (2.85%) sangat tidak setuju dengan rata-rata 4.171. Artinya dari keseluruhan item menunjukkan bahwasanya responden merespon baik hal yang terjadi variabel motivasi kerja CV. Nusantara Indah Sudimoro Malang. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang berada pada variabel motivasi kerja mayoritas memiliki nilai yang tinggi.

4.5 Evaluasi Model

4.5.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model dilakukan untuk menilai reliabilitas dan validitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten. Evaluasi model pengukuran dengan model reflektif dapat dilakukan melalui uji *convergent validity*, *diskriminan validity* dan *reliability composit*. Berikut merupakan hasil model pengukuran tersebut:

1. *Convergent validity*

Convergent validity merupakan salah satu uji yang menunjukan hubungan antar item reflektif dengan variabel latennya. Suatu indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* ketika nilai *loading factor* > 0.5. Apabila *loading factor* menunjukkan nilai yang rendah atau kurang 0.5 maka item tersebut tidak cocok untuk mengukur konstruk.

Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai

pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat. Berikut adalah hasil pengujian *convergent validity* melalui nilai *loading factor* :

Tabel 4.9
Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,685	Valid
	X1.2	0,830	Valid
	X1.3	0,843	Valid
	X1.4	0,852	Valid
	X1.5	0,775	Valid
	X1.6	0,738	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.1	0,776	Valid
	X2.2	0,824	Valid
	X2.3	0,773	Valid
	X2.4	0,754	Valid
	X2.5	0,642	Valid
	X2.6	0,625	Valid
	X2.7	0,690	Valid
	X2.8	0,655	Valid
	X2.9	0,714	Valid
Motivasi	Z1.1	0,864	Valid
	Z1.2	0,855	Valid
	Z1.3	0,829	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,760	Valid
	Y2	0,869	Valid
	Y3	0,810	Valid
	Y4	0,884	Valid
	Y5	0,755	Valid
	Y6	0,814	Valid

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan Tabel 4.9 Diatas diketahui bahwa nilai *loading factor* yang dihasilkan masing-masing indikator variabel Disiplin kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi kerja (Z) lebih dari 0,5. Dengan demikian indikator-indikator tersebut dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

1. Validitas Diskriminan

Pengujian *discriminant validity* dalam penelitian menggunakan nilai *cross loading* dan *square root of average* (AVE) dengan tujuan memeriksa (menguji) apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Lebih jelasnya pengujian *discriminant validity* dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pengujian *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dengan tujuan untuk memeriksa kevalidan instrumen penelitian dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Suatu model mempunyai *diskriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dibanding dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10
Pengujian *Discriminant Validity*

Indikator	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Keterangan
X1.1	0,685	0,701	-0,114	-0,226	Valid
X1.2	0,830	0,608	-0,204	-0,438	Valid
X1.3	0,843	0,691	-0,180	-0,407	Valid
X1.4	0,852	0,685	-0,104	-0,361	Valid
X1.5	0,775	0,770	-0,076	-0,232	Valid
X1.6	0,738	0,756	-0,084	-0,292	Valid
X2.1	0,694	0,776	0,002	-0,193	Valid
X2.2	0,702	0,824	-0,002	-0,130	Valid
X2.3	0,673	0,773	0,056	-0,095	Valid
X2.4	0,579	0,754	0,040	-0,068	Valid
X2.5	0,505	0,642	0,035	-0,057	Valid
X2.6	0,535	0,756	0,048	-0,068	Valid
X2.7	0,543	0,625	0,054	-0,101	Valid
X2.8	0,663	0,69	-0,088	-0,170	Valid
X2.9	0,633	0,655	0,052	-0,012	Valid
Z1.1	-0,246	-0,059	0,864	0,707	Valid
Z1.2	-0,036	0,137	0,855	0,728	Valid
Z1.3	-0,160	-0,070	0,829	0,621	Valid
Y1	-0,125	0,017	0,017	0,760	Valid
Y2	-0,521	-0,305	-0,305	0,869	Valid
Y3	-0,357	-0,092	-0,092	0,81	Valid
Y4	-0,435	-0,210	-0,210	0,884	Valid
Y5	-0,244	-0,070	-0,070	0,755	Valid
Y6	-0,387	-0,141	-0,141	0,814	Valid

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Hasil pengujian *discriminant validity* pada Tabel 4.10 menyajikan hasil perhitungan *cross loading*, yang menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator dari variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), kinerja karyawan (Y), dan motivasi kerja (Z) berada di atas nilai *cross loading* dari variabel laten lainnya. Semua nilai di atas ambang batas yaitu 0.5, sehingga instrumen penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

- b. Selain cara tersebut, untuk menguji *discriminant validity* suatu variabel juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai $\sqrt{\text{AVE}}$. Jika nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ lebih besar dari 0,5, maka dapat disimpulkan variabel memiliki *discriminant validity* yang baik. Berikut hasil perhitungan $\sqrt{\text{AVE}}$ masing-masing variabel.

Tabel 4.11
Nilai $\sqrt{\text{AVE}}$

Variabel	$\sqrt{\text{AVE}}$	Keterangan
Disiplin Kerja	0,623	Valid
Kinerja Karyawan	0,668	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	0,525	Valid
Motivasi Kerja	0,722	Valid

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ yang dihasilkan dapat diketahui bahwa disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), kinerja karyawan (Y), dan motivasi kerja (Z) memiliki nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ lebih besar 0,5. Maka variabel diatas dinyatakan valid.

2. *Composite Reliability*

Realibilitas pada PLS menggunakan nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability*. Dinyatakan reliabel jika nilai *Composite reliability* diatas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* disarankan diatas 0,6. Berikut nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability* pada tabel 4. dibawah ini:

Tabel 4.12
Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,908	0,880	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,923	0,900	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,908	0,891	Reliabel
Motivasi Kerja	0,886	0,808	Reliabel

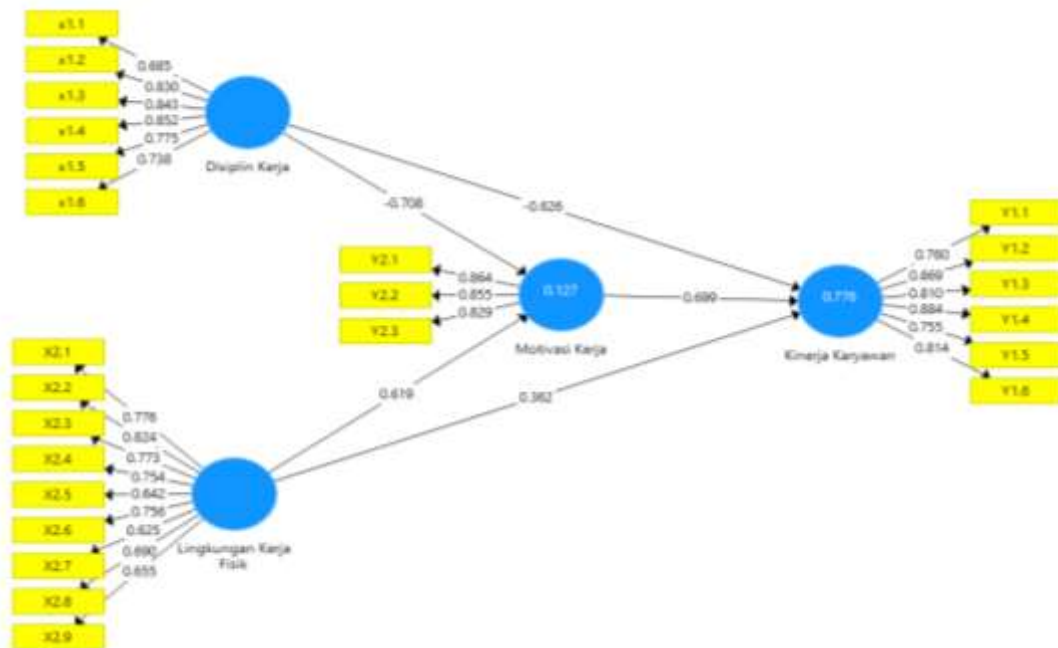
Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* pada Tabel 4.12 diperoleh nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel di atas 0,7 serta nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.6. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), kinerja karyawan (Y), dan motivasi kerja (Z) memiliki reliabilitas komposit yang baik.

4.5.2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten dengan cara melihat nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.

Gambar 4.1
Model Struktural



Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Dari gambar diatas dapat dilihat R-square antar variabel dan original sample penelitian. Evaluasi model struktural PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variabel laten dependen. Tabel 4.13 merupakan hasil perkiraan *R-square* dengan menggunakan PLS.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Goodness of Fit

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,776	0,754
Motivasi Kerja	0,127	0,073

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas menunjukkan nilai *R-Square* dari variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,776%, nilai tersebut artinya bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel motivasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja fisik sebesar

77,6% dan sisanya 22,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Sedangkan variabel Motivasi kerja menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,127 artinya bahwa variabel motivasi kerja dapat dijelaskan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sebesar 12,7% dan sisanya 87,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji menggunakan software PLS. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output *path coefficients*. Dasar yang digunakan untuk menguji hipotesis secara langsung adalah jika *p value* < 0,05 (*significance level* = 5%), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut penjelasan secara lengkap mengenai pengujian hipotesis:

Tabel 4.14
Pengujian Pengaruh langsung dan tidak langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/SDEV)	P-Value
Disiplin Kerja-> Kinerja Karyawan	-0,121	-0,78	0,37	3,026	0,003
Disiplin Kerja-> Motivasi Kerja	-0,708	0,409	0,329	2,147	0,032
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja karyawan	0,795	0,406	0,400	1,987	0,047
Lingkungan Kerja Fisik -> Motivasi Kerja	0,619	0,34	0,414	1,497	0,135
Motivasi Kerja-> Kinerja Karyawan	0,699	0,678	0,178	3,926	0,000
Disiplin Kerja-> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,495	-0,278	0,238	2,080	0,038
Lingkungan Kerja Fisik -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,433	0,203	0,276	1,571	0,117

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan. Berikut ini pengaruh langsung dan tidak langsung menggunakan software *Partial Least Square* (PLS) sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh t-statistic terhadap kinerja karyawan sebesar 3,026 dan p-value sebesar 0,003 artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh t-statistic terhadap motivasi kerja sebesar 2,147 dan p-value sebesar 0,035 artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh t-statistic terhadap kinerja karyawan sebesar 1,987 dan p-value sebesar 0,047 artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh t-statistic terhadap motivasi kerja sebesar 1,497 dan p-value sebesar 0,135 artinya lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.
5. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh t-statistic terhadap kinerja karyawan sebesar 3,926 dan p-value sebesar 0,000 artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki pengaruh t-statistic sebesar 2,080 dan p-value sebesar 0,038 artinya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan.
7. Variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki pengaruh t-statistic sebesar 1,571 dan p-value sebesar

0,117 artinya lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

Tabel 4.15

Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/SDEV)	P-Value
Disiplin Kerja-> Kinerja Karyawan	-0,121	-0,78	0,37	3,026	0,003
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja karyawan	0,795	0,406	0,4	1,987	0,047
Disiplin Kerja-> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,495	-0,278	0,238	2,080	0,038
Lingkungan Kerja Fisik -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,433	0,203	0,276	1,571	0,117

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Berikut merupakan hasil analisis PLS *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama yakni pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,121 nilai *p-values* sebesar 0,003 dan t-statistik sebesar 3,026. Nilai *p-values* 0,003 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 3,026 lebih besar dari t-tabel 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung diterima.

2. Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Hipotesis Kedua menyatakan adanya Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

memiliki nilai koefisien sebesar 0,795. Nilai T-statistik sebesar 1,987 dengan *p-value* sebesar 0,047. Hasil menunjukkan bahwa kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 1,987 lebih besar dari t-tabel 1,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan hipotesis diterima.

3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Hipotesis Ketiga menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,495. Nilai T-statistik sebesar 2,080 dengan *p-value* sebesar 0,038. Hasil menunjukkan bahwa *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2,080 lebih besar dari t-tabel 1,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan hipotesis diterima.

4. Ada pengaruh lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Hipotesis Keempat menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,433. Nilai T-statistik sebesar 1,571 dengan *p-value* sebesar 0,117. Hasil menunjukkan bahwa *p-value* lebih dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 1,571 kurang besar dari t-tabel 1,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan hipotesis ditolak.

4.7 Pembahasan

Pada pembahasan ini akan dilakukan pembahasan yang bertujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya akan membahas mengenai penerimaan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan penjelasan. Dalam perhitungan ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dan perhitungannya menggunakan bantuan program software Smart PLS. Secara keseluruhan pengujian pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan t-statistik sebesar 3,026 dan $p\text{-value} < 0,003$. Hal ini dikarenakan p-value sebesar $< 0,000$ berada dibawah Alpha 5%, maka dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan. Artinya, jika semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya jika semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin menurun kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa ditemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Simamora (2006: 339) berpendapat bahwa kinerja atau performance mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Hal serupa juga dinyatakan oleh Robbins (1996: 439) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama kedua konsep kinerja tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa kemampuan seseorang dalam

melaksanakan tugasnya.

Dalam penelitian ini disiplin kerja dibentuk melalui 6 item antara lain: Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan tujuan (X1.1), pimpinan saya senantiasa menghargai hasil kerja saya selama ini (X1.2), Saya merasa Pimpinan bertindak adil dalam Pemberian Hukuman (X1.3), saya sanggup dan mampu mentaat aturan waktu kerja atau jam kerja organisasi/instansi (X1.4), Saya mampu menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya (X1.5), dan saya dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan sangat baik (X1.6). Berdasarkan nilai *loading factor* item Saya sanggup dan mampu mentaati aturan waktu kerja atau jam kerja organisasi/instansi adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,852 sehingga item saya sanggup dan mampu mentaati aturan waktu kerja atau jam kerja organisasi/instansi yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel disiplin kerja.

Varibel Kinerja karyawan dalam penelitian ini dibentuk melalui 6 item antara lain: Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar organisasi/instansi (Y1), Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan (Y2), Saya senantiasa mengoptimalkan sumber daya yang terdapat di organisasi/instansi (Y3), Saya senantiasa menjaga nama baik dan bertahan dalam organisasi (Y4), Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualitas standar organisasi/instansi (Y5), dan Saya senantiasa bekerja dengan teliti tanpa diawasi (Y6). Berdasarkan nilai *loading factor* item Saya senantiasa menjaga nama baik dan bertahan dalam organisasi adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,884 sehingga item Saya senantiasa menjaga nama baik dan bertahan dalam organisasi yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel kinerja karyawan.

Menurut Sukri (2015: 5) bahwa disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, bermanfaat untuk karyawan lebih disiplin terhadap peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas karyawan yang

baik dan nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dalam pembuatan suatu peraturan disiplin kerja bertujuan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga peraturan disiplin kerja pada setiap organisasi tidak akan jauh berbeda dengan organisasi yang lain. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keadaan disuatu lingkungan yang tertib, berdaya guna, dan berhasil dalam membuat suatu sistem pengaturan yang tepat.

Hasil penelitian juga mendukung teori Prawirosentono (dalam Sutrisno, 2010: 176-178) mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tanggung jawab dan disiplin. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara instansi dan karyawannya.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ananta dan Adnyani (2016) memiliki menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Villa Mahapala Sanur- Denpasar, hal ini dibuktikan dengan balas jasa yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan (tidak bermalas-malasan dalam bekerja). Penelitian Jeli dan Reza, (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja yang baik dengan cara mengikuti aturanaturan perusahaan. Selain itu penelitian Arsyad (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja yang baik mencerminkan bahwa fungsi MSDM dilaksanakan sesuai rencana.

Hasil penelitian terdahulu ini mendukung terhadap pentingnya disiplin kerja yang

harus dimiliki karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro Malang. Ruang lingkup kinerja ini terdiri dari *quality, quantitas, Cost Effectiveness, Need for supervision* dan dampak hubungan individu dalam menjalankan pekerjaan sehari-harinya. Mangkunegara (2009:18) mengatakan bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang bisa diukur melalui kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian berbeda di tunjukkan oleh penelitian Arianto (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kurangnya kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan perusahaan menjadi masalah dalam disiplin kerja. Sari (2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanggung jawab pekerjaan dan absensi belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) mengatakan bahwa disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja yang tinggi belum tentu meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Langgulang (1989:401) bahwa disiplin mengandung makna melatih, mendidik dan mengatur. Artinya, dalam kata disiplin mengandung arti banyak dan dapat diterapkan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dipahami bahwa disiplin adalah suatu sikap ketaatan secara sadar terhadap aturan, norma-norma, dan kaidah- kaidah yang berlaku agar terhindar dari hukuman dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Islam mengajarkan kepada umat manusia agar hidup disiplin dengan bekerja keras bersungguh-sungguh, jujur hidup teratur dan memanfaatkan waktu sebaik- baiknya agar dapat memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Disiplin adalah kepatuhan untuk

menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59 dijelaskan sebagaimana berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ

وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (An-Nisa:59).

Disiplin kerja dalam islam juga dijelaskan Abu Dawud meriwayatkan dari Abdullah bin Umar bahwa Rasulullah bersabda: "Seseorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengarkan dan taat" (dijelaskan pula oleh Buhari dan Muslim dari Hadits Yahya al-Qathnan) (Tafsir Ibn Katsir:338). Adapun hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari menerangkan tentang disiplin kerja yang berbunyi:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ بِمَنْكِبِي فَقَالَ : كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ

عَابِرُ سَبِيلٍ . وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا يَقُولُ : إِذَا أُمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرِ الصَّبَاحَ ، وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا

تَنْتَظِرِ الْمَسَاءَ ، وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرْضِكَ ، وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ .

[رواه البخاري]

Dari Ibnu Umar radhiallahuanhuma berkata : Rasulullah Shallallahu'alaihi wasallam memegang pundak kedua pundak saya seraya bersabda : Jadilah engkau di dunia seakan-akan orang asing atau pengembara “, Ibnu Umar berkata : Jika kamu berada di sore hari jangan tunggu pagi hari, dan jika kamu berada di pagi hari jangan tunggu sore hari, gunakanlah kesehatanmu untuk (persiapan saat) sakitmu dan kehidupanmu untuk kematianmu “ (Riwayat Bukhori)

Maksud dari ayat dan hadis menurut disiplin kerja adalah perintah untuk menjadi pribadi yang disiplin yang mampu mentaati pemimpin yang telah membuat peraturan untuk kesadaran diri. Ketika seorang pemimpin membuat peraturan maka hal itu semata-mata untuk kemajuan organisasi, dengan melaksanakan peraturan maka itu yang disebut dengan disiplin kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini memiliki pengaruh besar artinya pemimpin perusahaan harus lebih efektif memberikan peraturan yang tegas terhadap karyawannya dengan cara memberikan arahan serta perintah dengan jelas dengan tanggung jawab masing-masing, selain itu harus memberikan perhatian kepada karyawannya agar lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi agar nantinya jika motivasi kerja karyawan tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro Malang.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan nilai T-statistik sebesar 1,987 dengan *p-value* sebesar 0,047. Hal ini dikarenakan *p-value* sebesar $< 0,047$ berada dibawah Alpha 5%, maka dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan. Artinya, jika semakin baik kualitas lingkungan kerja pada CV. Nusantara Indah Sudimoro Malang maka semakin baik pula kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya jika semakin rendah ataupun menurun lingkungan kerja maka akan semakin menurun kinerja karyawannya.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja fisik dibentuk melalui 9 item antara lain

Kondisi udara pada lingkungan kerja sudah baik (X2.1), sistem pembangunan sampah pada lingkungan pekerjaan sudah layak (X2.2), Hubungan atasan dengan karyawan terjalin baik (X2.3), Penyediaan air bersih yang sudah terpenuhi (X2.4), Hubungan antara sesama karyawan terjalin baik (X2.5), Tingkat kebersihan lingkungan kerja yang terjaga (X2.6), Saya merasa Pimpinan senantiasa adil dalam pemberian kompensasi (X2.7), Saya merasa cahaya matahari yang masuk ke dalam ruang kerja sudah cukup baik (X2.8), dan Saya senantiasa menjaga kebersihan peralatan kerja (X2.9). Berdasarkan nilai *loading factor* adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,824 sehingga sistem pembangunan sampah pada lingkungan pekerjaan sudah layak sehingga indikator item sistem pembangunan sampah pada lingkungan pekerjaan sudah layak yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel lingkungan kerja fisik.

Varibel Kinerja karyawan dalam penelitian ini dibentuk melalui 6 item antara lain: Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar organisasi/instansi (Y1), Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan (Y2), Saya senantiasa mengoptimalkan sumber daya yang terdapat di organisasi/instansi (Y3), Saya senantiasa menjaga nama baik dan bertahan dalam organisasi (Y4), Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualitas standar organisasi/instansi (Y5), dan Saya senantiasa bekerja dengan teliti tanpa diawasi (Y6). Berdasarkan nilai *loading factor* item Saya senantiasa menjaga nama baik dan bertahan dalam organisasi adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,884 sehingga item Saya senantiasa menjaga nama baik dan bertahan dalam organisasi yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel kinerja karyawan.

CV. Nusantara Indah Sudimoro Malang selalu memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif dalam setiap aspeknya. Ketika lingkungan kerja dirasakan kondusif maka karyawan akan merasakan semangat dalam melakukan setiap pekerjaan yang dijalannya. Perusahaan harus selalu memberikan lingkungan kerja yang kondusif bagi setiap

karyawannya, karena lingkungan kerja yang bagus akan membuat para karyawan nyaman dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya, menurut Mangkunegara (2011) lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja dimana perlengkapan dan fasilitas yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas terpenuhi, suasana kerja yang harmonis antara karyawan dan lingkungan yang mendukung dalam pelaksanaan tugas.

Penelitian ini sejalan dengan teori dari Timple *dalam* Mangkunegara (2007: 15), bahwasanya faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya seseorang mempunyai kinerja yang baik karena dia memiliki kemampuan yang tinggi dan pekerja keras. Dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan. Maka dari itu lingkungan mempunyai peran penting dalam memenuhi kinerja karyawan dengan baik.

Penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan Katini (2015) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut hal tersebut dapat ditunjukkan dengan pencahayaan ditempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Yang terakhir adalah penelitian Rorong (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jerry (2012) tentang Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan

penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Lestari (2016) tentang Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil pada kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menjaga kebersihan dan kelestarian lingkungan menjadi keharusan umat manusia, karena Allah sangat menyukai keindahan dan kebersihan. Lingkungan kerja yang bersih dapat juga mempengaruhi kinerja dan kegairahan dalam bekerja (Nitisemito, 1986:191). Manusia juga memiliki tugas untuk menjaga lingkungan, memanfaatkan dan mengelolah lingkungan dengan benar. Seperti dijelaskan pada Al-Qur'an sebagai berikut:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ حَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik. (Q:S: Al-A'raf: 56)

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Qhashas ayat 77 juga diterangkan sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۚ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۚ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ

فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai rang-orang yang berbuat kerusakan.” Al-Qhashas:77)

Adapun hadist yang menerangkan tentang lingkungan kerja. Rasulullah S.A.W bersabda:

تَنْظِفُوا بِكُلِّ مَا اسْتَطَعْتُمْ فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى بَنَى الْإِسْلَامَ عَلَى النِّظَافَةِ وَلَنْ يَدْخُلَ الْجَنَّةَ إِلَّا كَلْبٌ نَّظِيفٌ

Artinya: “Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah ta’ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap orang yang bersih. ”(H.R Ath-Thabrani)

Dari ayat dan hadist tersebut menjelaskan bahwa Allah melarang manusia untuk melakukan kerusakan di bumi ini. Karena Allah menciptakan segala macam lingkungan dan makhluknya untuk dimanfaatkan dan dikelola dengan benar, bukan untuk dirusak. Kerusakan yang dimaksudkan bukan hanya kerusakan lingkungan tetapi kerusakan syirik dan maksiat, dan kemaksiatan ini mencakup segala perkara yang haram seperti membunuh manusia, merampas harta, merusak tanaman, merusak pikiran dll (Al-Jazairi, 2007:79).

Islam mengajarkan kita untuk menjaga keindahan alam seperti membuang sampah ditempatnya serta menjaga keindahan tanaman sekitar lingkungan kerja maka akan menimbulkan rasa senang dan nyaman. Allah tidak menyukai siapapun yang merusak ciptaan-Nya. Menurut pandangan lingkungan kerja adalah anjuran untuk menjaga lingkungan kerja dengan sebaik-baiknya, selain itu juga sebagai anjuran supaya menjalin hubungan pekerjaan yang baik antara karyawan maupun dengan para atasan. Apabila lingkungan kerja kondusif maka akan menimbulkan keharmonisan dalam organisasi tersebut.

4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja hal ini dapat dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 2,080 dengan *p-value* sebesar 0,038. Sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Dalam penelitian ini disiplin kerja dibentuk melalui 6 item antara lain: Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan tujuan

(X1.1), pimpinan saya senantiasa menghargai hasil kerja saya selama ini (X1.2), Saya merasa Pimpinan bertindak adil dalam Pemberian Hukuman (X1.3), saya sanggup dan mampu mentaati aturan waktu kerja atau jam kerja organisasi/instansi (X1.4), Saya mampu menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya (X1.5), dan saya dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan sangat baik (X1.6). Berdasarkan nilai *loading factor* item Saya sanggup dan mampu mentaati aturan waktu kerja atau jam kerja organisasi/instansi adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,852 sehingga item saya sanggup dan mampu mentaati aturan waktu kerja atau jam kerja organisasi/instansi yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel disiplin kerja.

Varibel Kinerja karyawan dalam penelitian ini dibentuk melalui 6 item antara lain: Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar organisasi/instansi (Y1), Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan (Y2), Saya senantiasa mengoptimalkan sumber daya yang terdapat di organisasi/instansi (Y3), Saya senantiasa menjaga nama baik dan bertahan dalam organisasi (Y4), Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualitas standar organisasi/instansi (Y5), dan Saya senantiasa bekerja dengan teliti tanpa diawasi (Y6). Berdasarkan nilai *loading factor* item Saya senantiasa menjaga nama baik dan bertahan dalam organisasi adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,884 sehingga item Saya senantiasa menjaga nama baik dan bertahan dalam organisasi yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel kinerja karyawan.

Varibel motivasi dibentuk berdasarkan 3 item antara lain: saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik (Z1), Ketika ada peluang / tawaran untuk memimpin program kerja saya siap untuk memimpin (Z2), dan Perusahaan akan menaikkan pangkat kepada karyawan yang berprestasi (Z3). Berdasarkan nilai *loading factor* item saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0.864 sehingga item saya

memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Rivai. Menurut Rivai (2006:444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian sebelumnya dikerjakan oleh Kiruja dan Makuru, (2013); Omolo, (2015); Asim, (2013), Uzona, (2013); Chintallo dan Mahadeo, tersebut telah mengatakan adanya motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan. Dengan demikian dapat memberikan kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi setiap karyawan dapat memberikan semangat dan meningkatkan mutu kerja dari karyawan tersebut. Tanjung, Rivai & Siswandoko (2018) dimana penelitiannya nilai yang mempengaruhi secara tidak langsung lebih besar terhadap pengaruh yang secara langsung yang artinya variabel motivasi mampu memediasi kinerja pegawai untuk pekerjaan yang dilakukan. Hasil yang berpengaruh secara tidak langsung lebih besar dari nilai yang berpengaruh langsung yang memberikan arti jika variabel motivasi dapat memediasi pelatihan kinerja kerja.

Dalam penelitian ini motivasi memberikan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan meskipun kenyataannya motivasi kerja di CV. Nusantara Indah Sudimoro tidak terlalu diperhatikan. Menurut Robbins dan Judge (2008), Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Tetapi CV Nusantara Indah Sudimoro selalu memberikan pelatihan gratis pada karyawan sehingga dapat membantu peningkatan pada instansi dan karyawan CV. Nusantara Indah Sudimoro dan instansi dapat bersaing sehat dengan instansi lainnya, hal

tersebut menjadikan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan pada CV. Nusantara Indah Sudimoro.

Motivasi kerja menurut perspektif dalam islam diartikan yaitu mengerjakan sesuatu harus dilakukan dengan semangat, dan penuh pengharapan baik untuk menuju kebahagiaan. Hal ini dikarenakan setiap perbuatan kita akan dilihat oleh Allah Swt. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surah At- Taubah ayat 105, yang berbunyi

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan- Nya kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Sebagaimana surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata- mata, oleh karenanya segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal perbuatan yang diperintahkan dalam islam.

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan dengan bagaimana cara manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagaimana dijelaskan didalam Al-qur'an Surat Al-Maidah ayat 08 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰٓ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اْعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ إِنَّ اللّٰهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil.

Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Ayat diatas menjelaskan kaitannya dengan motivasi berproduksi yang mana hasil dari pekerjaan kita akan memberikan keuntungan secara financial, yang membuat kita merasa puas, karena ada timbal balik atau kompensasi dari jerih payah yang telah kita lakukan.

4.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja hal ini dapat dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 1,571 dengan *p-value* sebesar 0,117. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dikarenakan apabila tingkat lingkungan kerja yang kondusif diikuti dengan motivasi yang semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya apabila tingkat lingkungan kerja tidak kondusif diikuti dengan motivasi kerja yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Dalam penelitian ini lingkungan kerja fisik dibentuk melalui 9 item antara lain Kondisi udara pada lingkungan kerja sudah baik (X2.1), sistem pembangunan sampah pada lingkungan pekerjaan sudah layak (X2.2), Hubungan atasan dengan karyawan terjalan baik (X2.3), Penyediaan air bersih yang sudah terpenuhi (X2.4), Hubungan antara sesama karyawan terjalin baik (X2.5), Tingkat kebersihan lingkungan kerja yang terjaga (X2.6), Saya merasa Pimpinan senantiasa adil dalam pemberian kompensasi (X2.7), Saya merasa cahaya matahari yang masuk ke dalam ruang kerja sudah cukup baik (X2.8), dan Saya senantiasa menjaga kebersihan peralatan kerja (X2.9). Berdasarkan nilai *loading factor* adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,824 sehingga sistem pembangunan sampah

pada lingkungan pekerjaan sudah layak sehingga indikator item sistem pembangunan sampah pada lingkungan pekerjaan sudah layak yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel lingkungan kerja fisik.

Varibel Kinerja karyawan dalam penelitian ini dibentuk melalui 6 item antara lain: Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar organisasi/instansi (Y1), Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan (Y2), Saya senantiasa mengoptimalkan sumber daya yang terdapat di organisasi/instansi (Y3), Saya senantiasa menjaga nama baik dan bertahan dalam organisasi (Y4), Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualitas standar organisasi/instansi (Y5), dan Saya senantiasa bekerja dengan teliti tanpa diawasi (Y6). Berdasarkan nilai *loading factor* item Saya senantiasa menjaga nama baik dan bertahan dalam organisasi adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0,884 sehingga item Saya senantiasa menjaga nama baik dan bertahan dalam organisasi yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel kinerja karyawan.

Varibel motivasi dibentuk berdasarkan 3 item antara lain: saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik (Z1), Ketika ada peluang / tawaran untuk memimpin program kerja saya siap untuk memimpin (Z2), dan Perusahaan akan menaikkan pangkat kepada karyawan yang berprestasi (Z3). Berdasarkan nilai *loading factor* item saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik adalah tertinggi dengan nilai sebesar 0.864 sehingga item saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel motivasi kerja.

Menurut Mangkunegara & Agustine, (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja mampu menciptakan motivasi dan penghargaan jika didukung oleh sembilan faktor: nilai-nilai organisasi, kepemimpinan, aspirasi karyawan, prestasi, pengakuan, pengembangan dan desain kerja, keseimbangan pada manajemen pekerjaan dan bakat. Amstrong (2009)

menyatakan lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau segala aspek dari gejala fisik dan sosial- budaya yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Teori yang dikemukakan oleh Franco *dalam* Riniwati, (2016: 194) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas atau dapat dikatakan motivasi meningkatkan kinerja.

Penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) menyatakan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan perolehan kerja yang bisa didapatkan oleh pegawai dalam sebuah organisasi yang berkaitan. Pada beberapa aspek yang bisa memberikan dampak kinerja karyawan, diantaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang membantu karyawannya untuk menaikkan kemampuannya. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih, dan menggembirakan sehingga pegawai akan lebih bersemangat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perilaku pegawai yang profesional dan baik terhadap keadaan kerja demikianlah yang memperlihatkan motivasi kerja untuk memperoleh kinerja secara maksimal. Oleh sebab itu, keadaan lingkungan kerja mampu memotivasi atau mendukung karyawan, baik dari atasan maupun dari rekan kerja sehingga pegawai dapat mempunyai semangat yang cukup tinggi, maka hal ini akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai yang tinggi.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Basori, M. A. N. dkk. (2017) mengenai “ Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening” menyatakan bahwa lingkungan kerja melalui motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitain Astuti, Puji & Marlina Kurnia (2020) dalam penelitiannya Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi

Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan ada kondisi atau fakto-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan selain lingkungan kerja. seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang tersedia, fasilitas, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan terlihat masih rendah sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja.

Hasil jawaban responden CV. Nusantara Indah Sudimoro Malang mengenai penelitian pada menunjukkan terjadi kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar tempat kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang dapat berefek pada peningkatan kerja yang baik bagi karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendorong semangat kerja pada karyawan dan dalam meningkatkan kinerja atau menghasilkan kinerja yang baik, Namun masih terdapat indikator lingkungan kerja fisik yang perlu diperbarui seperti kebersihan ruangan dan Kebisingan. Di dalam ruangan kantor CV. Nusantara Indah Sudimoro terdapat tempat sampah yang kecil yang hanya menampung sampah yang ringan saja dan setelah penuh harus dibuang. Akan tetapi sering terlihat beberapa karyawan yang membuang sampah yang berlebihan dan dibiarkan sampai menumpuk dan setelah pulang petugas kebersihan yang membuang sampah yang menumpuk tersebut

Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel motivasi, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai dipilih jalur langsung. Menurut penelitian terdahulu, hal ini berarti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi memberikan kontribusi yang lebih kecil jika

dibandingkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tanpa melalui motivasi, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja bukan merupakan mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja dengan baik, biasa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Menurut islam bekerja merupakan perkara wajib pada tiap insan. Yusanto et.al dalam Supriyanto dan Machfudz (2010) menyatakan sesungguhnya kemuliaan bekerja yaitu sama halnya dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain, yakni: shalat. Seseorang yang sehari-hari sibuk bekerja akan memperoleh derajat atau kemuliaan disisi Tuhannya.

Didalam kitab suci Al-Qur'an mengkaji tentang kemampuan atau tanggung jawab pegawai yang baik, seperti di dalam Surat As-Saff ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانٌ مَرُصُوصٌ

Artinya: *"Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh"*.

Hafidhuddin dalam Supriyanto dan Machfudz (2010) juga menyatakan bahwasanya professional bukan hanya diukur oleh sebesar gaji yang didapat tetapi profesionalisme harus diartikan lebih kepada bekerja lebih maksimal dan berkomitmen beserta kesungguhan, seperti dalam Al-Qur'an Surat Al-Isra' ayat 84:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا

Artinya: *"Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya."*

Dari ayat diatas adalah bahwasannya jika kita melaksanakan hal-hal kebajikan. Sebab hal itu, kita akan mendapatkan keridhaan dari Allah Swt. Begitu juga sebaliknya jika kita melakukan kejahatan maka akan dapat balasan dari Allah Swt. yang sama, seperti kita melakukan kejahatan sebelumnya. mengenai hal ini tidak jauh berbeda dengan kita bekerja, jika kita bekerja dengan baik atau mentaati aturan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, kita akan memperoleh ganjaran sama halnya dengan gaji yang sepadan dengan apa yang telah dikerjakan.

BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan kesimpulan atas hasil pengujian berdasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis. Dalam bab ini juga memberikan saran atas dasar hasil penelitian. Kesimpulan dan saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini artinya jika semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya jika semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin menurun kinerja karyawannya.
2. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini artinya lingkungan sekitar tempat kerja dapat berefek pada peningkatan kerja yang baik bagi karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh antara hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan. Hal tersebut dikarenakan jika semakin tinggi motivasi setiap karyawan maka memberikan semangat dan meningkatkan mutu kerja dari karyawan tersebut
4. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa tidak dapat memberikan pengaruh hubungan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berarti tidak terdapat hubungan yang erat antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Hal tersebut dikarenakan belum terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga belum terdapat dorongan semangat kerja karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan

- a. Peneliti berharap penelitian ini dapat dapat memberikan kontribusi atau sumbangan pemikiran yang nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan perusahaan khususnya dalam mengembangkan (SDM) Sumberdaya Manusia ke arah yang lebih baik.
- b. Peneliti berharap lingkungan kerja selalu dijaga dan di tingkatkan dengan cara memberikan arahan-arahan untuk selalu menjaga lingkungan agar tetap nyaman dirasakan dan menjaga hubungan baik antara atasan terhadap bawahan ataupun terhadap sesama rekan kerja. Selain itu motivasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan agar selalu ditingkatkan. Motivasi dapat ditingkatkan dengan cara memberikan arahan, dukungan, semangat ataupun pengertian terhadap karyawan. Sehingga dengan lingkungan yang nyaman, dorongan atau motivasi yang kuat dapat terus meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan.
- c. Bagi perusahaan juga diharapkan dapat mempertahankan norma-norma kedisiplinan yang telah ada. Karena norma-norma yang ada sudah dijalankan dengan baik oleh para karyawan.
- d. Bagi karyawan, hendaknya meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja dalam dirinya, agar kinerja kerjanya meningkat lagi. Misalnya tekun dalam bekerja dan mempunyai orientasi ke masa depan, kemudian bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mengembangkan serta lebih banyak menggunakan variabel dan melibatkan banyak responden dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Selain itu juga bisa memperluas pembahasan yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol.9 No.2
- Arsyad, Muhamma. 2014. The Improtance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vassel Manufacturing Company in Makassar Shipyard. *Business Management and Strategy*. Vol.5, No.2. 2157-6068.
- Arsyenda, Yoga, 2013. *Pengaruh Motivation Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS*. Skripsi Fajultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Astuti, Puji., dan Marlina Kurnia (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*.
- Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*. Vol.2, No.2. 121-140.
- Bangun, Wilson., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bashori, M.A.N., Prahiawan, W. dan Daenulhay (2017), Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Krakatau Bandar Samudera), *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 149–158.
- Budianto, A. Aji Tri dan Katini, Amelia. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 3, No.1.
- Fauzi, Ahmad., 2014. *Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada UD. Merpati Mas Kediri)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam., 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich J.M., dan Donnelly, Jr., 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Jerry. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*. Vol.3 No. 1. 573-589.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 1405. *Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri*. 2002. (online). Diakses tanggal 12 januari 2016.

- Kountur, Ronny., 2007. *Metode Penelitian untuk Penelitian Skripsi dan Tesis*. Jakarta:PPM
- Loviana, Handyana Ariastra., 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dikoperindag Kota Batu*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. Anwar Prabu., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat., 2002. *Tata Laksana Kantor*. Cetakan Kedelapan. Bandung: Mandar Maju
- Nazir, Mohammad., 2009. *Metode penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia Nitisemito, Alex. 1986. *Manajemen Personalial*, Galia Indonesia, Jakarta.
- Pemadi, Indra. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Hijau Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*. Vol.3 No.1.
- Prawirosentono, Suryadi. 1998. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro., 2014. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakart
- Rivai, Veithzal., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi, Terjemahan*. Drs. BenyaminMolan, PT. Indeks. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. Stephen. 2006. “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini. 2006. “*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja BerdasarkanKecerdasan Emosional*”. Telaah Bisnis. Vol. 7. No. 1.
- Rorong, Syutrika Vergie. 2016. The Impact Of Physical Work Environment Toward Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1. 441-450.
- Sari, Yanti Komala. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol.VI No.2.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti., 2001. *Sumber Daya Manusia Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.1 No.4.
- Siagin, Sondang P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny., 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA, vol.9, no.1.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi., 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Solimun., 2002. *Multivariate Analysis Structural Equation Modeling (SEM) Lisrel dan Amos*. Malang: Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.
- Stanton, William J. 1981: 445. 2007. *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono., 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarwan, Ujang., 2003. *Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Supardi., 1989. *Manajemen Personalia II*. Yogyakarta: BPEE UII.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.,
- Tulenan, Samuel. 2015. *The effect of work environment and compensation toward employee performance at the office of state assets and auction service Manado*. Jurnal EMBA. Vol.3. No.3: 672-682.
- Tumilaar, Brigia Ria., 2015. *The Effect Of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerajaan SULUT*. Jurnal EMBA, vol.3, no.2.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelितain

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuisisioner

Lampiran 3 Hasil Uji Smartpls

Lampiran 4 Bukti Konsultasi

Lampiran 5 Biodata Peneliti

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

DAFTAR KUESIONER



KUESIONER PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA CV. NUSANTARA INDAH SUDIMORO

PENGANTAR

Demi tercapainya penelitian ini, maka penyusun sangat menaruh harapan bagi bapak ibuk untuk kesediannya untuk membantu serta mendukung kami dengan mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah di sediakan (terlampir berikut ini). Dalam penyusunan skripsi ini di peruntukkan untuk memenuhi syarat agar dapat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, di perlukan data-data serta informasi yang mendukung atau memperkut kelancaran penelitian ini.

Untuk itu di harapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya sesuai dengan fakta lapangan demi membantu penelitian ini. Atas kesediannya saya ucapkan terimakasih, semoga kesegala bentuk bantuan di balas oleh Allah SWT dan semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi kita semua.

Penulis

POPPY DIAH PITALOKA N.
NIM. 16510213

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA
CV. NUSANTARA INDAH SUDIMORO**

Petunjuk pengisian :

Jawablah pertanyaan berikut dengan mengisi jawaban atau memberikan tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia di bawah ini!

Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : ☐ 20-30 ☐ 30-40 ☐ 40-50 ☐ 50 keatas
3. Jenis Kelamin : ☐ L ☐ P
4. Status Perkawinan : ☐ Kawin ☐ Belum Kawin
5. Pendidikan terakhir :
6. Pekerjaan/Devisi :

Mohon untuk memberikan tanda (✓) pada setiap pertanyaan yang anda pilih. Keterangan:

Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
CS	Cukup Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

A. Disiplin Kerja (x)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pimpinan sesuai dengan tujuan					
2.	Pimpinan saya senantiasa menghargai hasil kerja saya selama ini					
3.	Saya merasa Pimpinan bertindak adil dalam Pemberian Hukuman					
4.	Saya sanggup dan mampu mentaat aturan waktu kerja atau jam kerja organisasi/instansi					
5.	Saya mampu menjaga peralatan kantor dengan sebaik-baiknya					
6.	Saya dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan sangat baik					

B. Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
	Kondisi udara pada lingkungan kerja sudah baik					
	Sistem pembangunan sampah pada lingkungan pekerjaan sudah layak					
	Hubungan atasan dengan karyawan terjalan baik					
	Penyediaan air bersih yang sudah terpenuhi					
	Hubungan antara sesama karyawan terjalin baik					
	Tingkat kebersihan lingkungan kerja yang terjaga					
	Saya merasa Pimpinan senantiasa adil dalam pemberian kompensasi					
	Saya merasa cahaya matahari yang masuk ke dalam ruang kerja sudah cukup baik					
	Saya senantiasa menjaga kebersihan peralatan kerja					

C. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik					
	Ketika ada peluang / tawaran untuk memimpin program kerja , saya siap untuk memimpin					
	Perusahaan akan menaikkan pangkat kepada karyawan yang berprestasi					

D. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
	Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar organisasi/instansi					
	Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
	Saya senantiasa mengoptimalkan sumber daya yang terdapat di organisasi/instansi					
	Saya senantiasa menjaga nama baik dan bertahan dalam organisasi					

	Saya senantiasa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualitas standar organisasi/instansi					
	Saya senantiasa bekerja dengan teliti tanpa diawasi					

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuisisioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	4	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
3	5	5	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3
3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3
4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4
3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5
3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Z1	Z2	Z3
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	4
4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	3
5	5	5	5	3	3	3	5	3
4	4	3	3	3	4	4	3	3
4	5	3	3	3	4	5	4	4
4	4	5	4	3	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	5	4
4	5	5	5	4	4	4	4	3
4	5	5	5	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	4	4	4	5
5	3	3	3	5	4	5	4	5
4	4	5	4	5	4	4	5	4
4	5	3	5	5	4	4	4	5
4	5	4	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	3	3	4
3	5	5	4	3	5	5	4	4
4	5	5	5	3	5	4	5	5
5	4	4	4	4	5	5	4	4

5	4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5
3	4	5	4	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	5	4	4	5
4	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	4	4

Lampiran 3 Hasil Uji Smartpls

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,685	Valid
	X1.2	0,830	Valid
	X1.3	0,843	Valid
	X1.4	0,852	Valid
	X1.5	0,775	Valid
	X1.6	0,738	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.1	0,776	Valid
	X2.2	0,824	Valid
	X2.3	0,773	Valid
	X2.4	0,754	Valid
	X2.5	0,642	Valid
	X2.6	0,625	Valid
	X2.7	0,690	Valid
	X2.8	0,655	Valid
	X2.9	0,714	Valid
Motivasi	Z1.1	0,864	Valid
	Z1.2	0,855	Valid
	Z1.3	0,829	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,760	Valid
	Y2	0,869	Valid
	Y3	0,810	Valid
	Y4	0,884	Valid
	Y5	0,755	Valid
	Y6	0,814	Valid

Indikator	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Keterangan
X1.1	0,685	0,701	-0,114	-0,226	Valid
X1.2	0,830	0,608	-0,204	-0,438	Valid
X1.3	0,843	0,691	-0,180	-0,407	Valid
X1.4	0,852	0,685	-0,104	-0,361	Valid
X1.5	0,775	0,770	-0,076	-0,232	Valid
X1.6	0,738	0,756	-0,084	-0,292	Valid
X2.1	0,694	0,776	0,002	-0,193	Valid
X2.2	0,702	0,824	-0,002	-0,130	Valid
X2.3	0,673	0,773	0,056	-0,095	Valid
X2.4	0,579	0,754	0,040	-0,068	Valid
X2.5	0,505	0,642	0,035	-0,057	Valid
X2.6	0,535	0,756	0,048	-0,068	Valid
X2.7	0,543	0,625	0,054	-0,101	Valid
X2.8	0,663	0,69	-0,088	-0,170	Valid
X2.9	0,633	0,655	0,052	-0,012	Valid

Z1.1	-0,246	-0,059	0,864	0,707	Valid
Z1.2	-0,036	0,137	0,855	0,728	Valid
Z1.3	-0,160	-0,070	0,829	0,621	Valid
Y1	-0,125	0,017	0,017	0,760	Valid
Y2	-0,521	-0,305	-0,305	0,869	Valid
Y3	-0,357	-0,092	-0,092	0,81	Valid
Y4	-0,435	-0,210	-0,210	0,884	Valid
Y5	-0,244	-0,070	-0,070	0,755	Valid
Y6	-0,387	-0,141	-0,141	0,814	Valid

Variabel	$\sqrt{\text{AVE}}$	Keterangan
Disiplin Kerja	0,623	Valid
Kinerja Karyawan	0,668	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	0,525	Valid
Motivasi Kerja	0,722	Valid

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,908	0,880	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,923	0,900	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,908	0,891	Reliabel
Motivasi Kerja	0,886	0,808	Reliabel

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,776	0,754
Motivasi Kerja	0,127	0,073

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/SDEV)	P-Value
Disiplin Kerja-> Kinerja Karyawan	-0,121	-0,78	0,37	3,026	0,003
Disiplin Kerja-> Motivasi Kerja	-0,708	0,409	0,329	2,147	0,032
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja karyawan	0,795	0,406	0,4	1,987	0,047
Lingkungan Kerja Fisik -> Motivasi Kerja	0,619	0,34	0,414	1,497	0,135
Motivasi Kerja-> Kinerja Karyawan	0,699	0,678	0,178	3,926	0,000

Variabel	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/SDEV)	P-Value
Disiplin Kerja-> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,495	-0,278	0,238	2,08	0,038
Lingkungan Kerja Fisik -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,433	0,203	0,276	1,571	0,117













Lampiran 4 Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Poppy Diah Pitaloka Nirwana

NIM/Jurusan : 16510213/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja CV. Nusantara Indah Sudimoro

No	Tanggal	Materi Konsultasi	TTD Pembimbing
1	02-01-2020	ACC Judul Skripsi	1 
2	15-01-2020	Revisi bab 1 dan Judul	2 
3	19-01-2020	Konsultasi bab 2 dan 3	3 
4	30-02-2020	Revisi bab 1, 2 dan 3	4 
5	03-11-2020	Revisi proposal skripsi	5 
6	05-11-2020	ACC proposal skripsi	6 
7	26-11-2020	Seminar proposal	7 
8	01-03-2021	Konsul Kuesioner	8 
9	05-01-2021	Konsul bab 4 dan 5	9 
10	12-03-2021	Revisi bab 4 dan 5	10 
11	25-03-2021	Ujian Skripsi	11 
12	06-04-2021	Selesai Revisi Skripsi	12 

Lampiran 5 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Poppy Diah Pitaloka Nirwana
Tempat, tanggal lahir : Bangkalan, 10 Maret 1998
Golongan Darah : AB
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Hobi : Nyanyi dan Renang
Alamat : Dsn. Pong Baru Sukolilo Timur Kec. Labang, Madura
Telepon/HP : 081333602121
E-mail : Poppynirwana98@gmail.com
Instagram : @poppydiahpn

Pendidikan Formal

2002 – 2004 : TK PGRI Sukolilo Barat
2004 – 2010 : SD Negeri Sukolilo Barat 1
2010 – 2013 : SMP Negeri 1 Labang
2013 – 2016 : SMA An-Nur Bululawang
2016 – 2020 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2016 – 2017 : Program Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang
2017-2018 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota HMJ Manajemen UIN Maliki Malang 2016-2017
- Anggota DEMA FE UIN Malang 2017-2018

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta OPAK tahun 2016
- Peserta kegiatan Orientasi Pengenalan Akademik dan Kemahasiswaan tahun 2016
- Peserta kegiatan Orientasi Jurusan Manajemen tahun 2016
- Peserta Sosialisasi Manasik Haji Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Pelatihan "Turnitin" Perpustakaan Pusat UIN Maliki Malang
- Peserta Pelatihan PLS Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2019
- Peserta Muwadaah MSAA UIN Maliki Malang



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Poppy Diah Pitaloka Nirwana
NIM : 16510213
Handphone : 081333602121
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : poppynirwana98@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja CV. Nusantara Indah Sudimoro"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
18%	0%	16%	2%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 01 April 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

